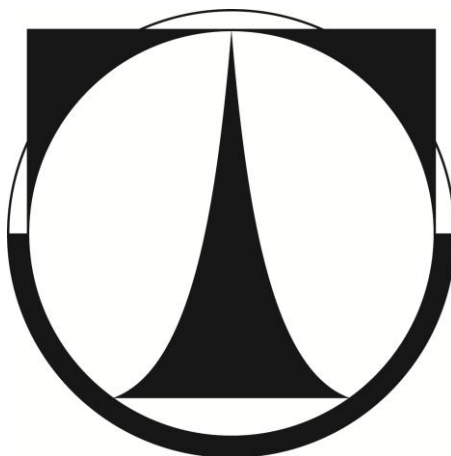


TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI

Ekonomická fakulta



DIPLOMOVÁ PRÁCE

2012

Bc. Simona Čermáková Wetckeová

Technická univerzita v Liberci
Ekonomická fakulta

Studijní program: **N 6208 – Ekonomika a management**
Studijní obor: **Podniková ekonomika**

Hodnocení efektivity vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

Assessment of efficiency selected of active employment policy measures

DP - EF – KPE – 2012 - 10
Bc. Simona Čermáková Wetckeová

Vedoucí práce: Ing. Jaroslava Syrovátková, Ph.D., katedra podnikové ekonomie
Konzultant: Mgr. Michal Holý, analytik trhu práce (ÚP Jablonec nad Nisou)

Počet stran: 95

Počet příloh: 0

Datum odevzdání: 4. 5. 2012

Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucí diplomové práce a konzultantem.

V Jablonci nad Nisou dne 4. 5. 2012

Poděkování

Na tomto místě bych chtěla zejména poděkovat Ing. Jaroslavě Syrovátkové, Ph.D. za podporu, ochotu a odborné rady při vedení mé diplomové práce. Dále děkuji svému konzultantovi Mgr. Michalu Holému, analytikovi Úřadu práce v Jablonci nad Nisou, za vstřícnou spolupráci a praktické rady. V nemalé míře bych chtěla poděkovat také svému manželovi a dětem, kteří mi svou trpělivostí a ohleduplností vytvářeli vhodné podmínky a zázemí po celou dobu studia na Technické univerzitě v Liberci.

Anotace

Diplomová práce na téma „Hodnocení efektivity vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti“ se zabývá problematikou aplikace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Cílem práce je poskytnout ucelený pohled na veškeré faktory ovlivňující lokální trh práce, vliv používaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a realizaci jednoho ze tří strukturálních fondů Evropské unie - Evropského sociálního fondu na snížení nezaměstnanosti. Diplomová práce prokázala, že podpora vytváření nových pracovních míst ze strany státu má výrazný vliv na snížení míry registrované nezaměstnanosti a je účinným nástrojem k podpoře malého a středního podnikání na regionální úrovni. V současné době zavádění úsporných opatření a omezení finančních toků ze státního rozpočtu jsou nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jednou z nejefektivnějších forem vynakládání finančních prostředků ze státního rozpočtu v sociální oblasti.

Klíčová slova

Aktivní politika zaměstnanosti

Evropský sociální fond

Míra nezaměstnanosti

Nezaměstnanost

Trh práce

Uchazeč

Úřad práce

Annotation

Diploma thesis entitled "Evaluation of the effectiveness of selected instruments of active employment policy" deals with the application of the active employment policy. The aim is to provide a comprehensive view of all factors affecting the local labor market, the impact of tools of active employment policy and the implementation of one of the three Structural Funds of the European Union - European Social Fund to reduce unemployment. This thesis showed that job creation support by the state has a significant effect on reducing the unemployment rate. It is also an effective tool to support small and medium enterprises at the regional level. Currently, active employment policy is one of the most effective forms of financing in the social sphere during present economic solutions and the restriction of financial flows from the state budget.

Key words

Active employment policy

European Social Fund

The unemployment rate

Unemployment

Labour market

Job applicant

Labour Office

Obsah

| | |
|---|-----------|
| Seznam tabulek..... | 12 |
| Seznam zkratk a symbolů | 13 |
| Úvod | 14 |
| 1 Trh práce..... | 16 |
| 1.1 Specifika trhu práce | 16 |
| 1.2 Nezaměstnanost | 18 |
| 1.2.1 Definice nezaměstnanosti | 18 |
| 1.2.2 Ukazatele nezaměstnanosti..... | 19 |
| 1.2.3 Výpočet míry nezaměstnanosti..... | 20 |
| 1.2.4 Typy nezaměstnanosti | 21 |
| 1.3 Politika zaměstnanosti a související legislativa | 23 |
| 1.3.1 Přehled základních právních předpisů o zaměstnanosti | 24 |
| 1.3.2 Realizace politiky zaměstnanosti | 25 |
| 1.3.3 Zaměření politiky zaměstnanosti..... | 25 |
| 1.3.4 Pasivní politika zaměstnanosti..... | 26 |
| 1.3.5 Aktivní politika zaměstnanosti | 29 |
| 1.4 Úřad práce České republiky..... | 29 |
| 1.4.1 Krajská pobočka v Liberci..... | 31 |
| 1.4.2 Kontaktní pracoviště krajské pobočky v Liberci - Jablonec nad Nisou | 31 |
| 2 Charakteristika nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti | 34 |
| 2.1 Kategorie vyjmuté z příspěvků aktivní politiky zaměstnanosti..... | 35 |
| 2.2 Vybrané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti..... | 35 |
| 2.2.1 Rekvalifikace | 36 |
| 2.2.2 Zvolená rekvalifikace | 37 |
| 2.2.3 Sdílené zprostředkování zaměstnání prostřednictvím agentury práce | 38 |
| 2.2.4 Veřejně prospěšné práce | 39 |
| 2.2.5 Veřejná služba | 40 |
| 2.2.6 Společensky účelná pracovní místa..... | 42 |
| 2.2.7 Příspěvek na zapracování | 43 |
| 2.2.8 Chráněné pracovní místo pro osoby se zdravotním postižením. | 43 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 3 | Nezaměstnanost v Jabloneckém regionu..... | 46 |
| 3.1 | Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2010 - 2011..... | 46 |
| 3.2 | Volná pracovní místa | 52 |
| 3.3 | Shrnutí..... | 55 |
| 4 | Financování aktivní politiky zaměstnanosti..... | 57 |
| 4.1 | Evropský sociální fond | 57 |
| 4.1.1 | Cíle Evropského sociálního fondu..... | 58 |
| 4.1.2 | Forma realizace..... | 59 |
| 4.1.3 | Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost..... | 60 |
| 4.2 | Pilotní projekt - Vzdělávejte se! | 61 |
| 4.2.1 | Účastníci projektu..... | 62 |
| 4.2.2 | Pravidla poskytování příspěvku..... | 63 |
| 4.2.3 | Zapojení Úřadu práce v Jablonci nad Nisou do projektu | 63 |
| 4.3 | Realizace jednotlivých nástrojů APZ v období 2010 a 2011..... | 65 |
| 4.3.1 | Kritéria a metodika poskytování příspěvků..... | 66 |
| 4.3.2 | Čerpání finančních prostředků na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti | 69 |
| 4.3.3 | Struktura umístěných uchazečů | 74 |
| 4.4 | Společensky účelná pracovní místa | 76 |
| 4.4.1 | Obecná pravidla schvalování příspěvku | 76 |
| 4.4.2 | Metodika a efektivita jednotlivých nástrojů SÚPM | 80 |
| 4.4.3 | Shrnutí | 81 |
| 4.5 | Veřejně prospěšné práce | 82 |
| 4.5.1 | Metodika a účinnost VPP | 84 |
| 4.5.2 | Shrnutí | 84 |
| 4.5.3 | Hodnocení vlivu vybraných nástrojů APZ na nezaměstnanost..... | 85 |
| 4.6 | Ověření stanovených hypotéz | 87 |
| | Závěr | 89 |
| | Seznam použité literatury | 92 |

Seznam obrázků

| | |
|--|----|
| Obr. 1: Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR a jabloneckém okrese v letech 1996-2011..... | 47 |
| Obr. 2: Vývoj míry nezaměstnanosti v okresech Libereckého kraje..... | 48 |
| Obr. 3: Počet uchazečů o zaměstnání a volných míst v letech 1995 - 2011..... | 53 |
| Obr. 4: Vývoj počtu uchazečů a počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo | 55 |
| Obr. 5: Počet nově hlášených, vyřazených a umístěných uchazečů..... | 86 |
| Obr. 6: Podíl hlavních důvodů vyřazení na celkovém počtu vyřazených uchazečů | 87 |

Seznam tabulek

| | |
|---|----|
| Tab. 1: Struktura evidovaných uchazečů podle stupně dosaženého vzdělání | 50 |
| Tab. 2: Struktura uchazečů podle věku | 51 |
| Tab. 3: Struktura evidovaných uchazečů podle délky evidence..... | 52 |
| Tab. 4: Volná místa podle stupně požadovaného vzdělání | 54 |
| Tab. 5: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti vynaložené KoP ÚP ČR Jablonec n/N | 65 |
| Tab. 6: Zaměstnanost u monitorovaných zaměstnavatelů podle kategorií zaměstnanců | 67 |
| Tab. 7: Kritéria v rámci APZ pro rok 2010/2011 – ÚP Jablonec nad Nisou..... | 68 |
| Tab. 8: Výdaje na nástroje APZ vynaložené ÚP v Jablonci n/N v roce 2010..... | 71 |
| Tab. 9: Výdaje z ESF na nástroje APZ vynaložené ÚP v Jablonci n/N v roce 2010 | 72 |
| Tab. 10: Výdaje na nástroje APZ vynaložené KoP ÚP ČR Jablonec n/N v roce 2011..... | 73 |
| Tab. 11: Umísťování uchazečů z rizikových skupin na nástrojích APZ v roce 2010 | 74 |
| Tab. 12: Umísťování uchazečů z rizikových skupin na nástrojích APZ v roce 2011 | 75 |
| Tab. 13: Celkové výdaje na nástroje SÚPM v letech 2010/2011 | 78 |
| Tab. 14: Obory podnikání v rámci SÚPM-SVČ nově vytvořených v roce 2010..... | 79 |
| Tab. 15: Obory podnikání v rámci SÚPM-SVČ nově vytvořených v roce 2011 | 79 |
| Tab. 16: Výdaje v rámci APZ a NIP na nástroj VPP v letech 2010/2011 | 82 |
| Tab. 17: Vytvořená pracovní místa podle jednotlivých nástrojů a opatření APZ | 85 |

Seznam zkratek a symbolů

| | |
|----------|--|
| APZ | aktivní politika zaměstnanosti |
| ESF | Evropský sociální fond |
| EU | Evropská unie |
| EUROSTAT | Evropský statistický úřad |
| HDP | hrubý domácí produkt |
| CHPD | chráněná pracovní dílna |
| CHPM | chráněné pracovní místo |
| ILO | Mezinárodní organizace práce |
| KoP | kontaktní pracoviště |
| KrP | krajská pobočka |
| MPSV | Ministerstvo práce a sociálních věcí |
| NIP | národní individuální projekt |
| OECD | Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj |
| OP LZZ | Operační plán Lidské zdroje a zaměstnanost |
| OZP | osoby zdravotně postižené |
| RIP | regionální individuální projekt |
| Sb. | Sbírka |
| SPZTP | Sekce politiky zaměstnanosti a trhu práce |
| SR | státní rozpočet |
| SÚPM | společensky účelné pracovní místo |
| TUL | Technická univerzita v Liberci |
| ÚP | úřad práce |
| UoZ | uchazeč o zaměstnání |
| VPP | veřejně prospěšné práce |
| VS | veřejná služba |
| VŠPS | výběrové šetření pracovních sil |
| ZoZ | Zákon o zaměstnanosti |
| § | paragraf |
| € | euro |

Úvod

Ministerstvo práce a sociálních věcí vypracovalo v souvislosti s plánovanými změnami v sociálním systému tzv. SOCIÁLNÍ REFORMU, která nabyla částečné účinnosti dne 1. 1. 2012 a pokračuje v letech 2012 a 2013. Cílem této reformy je vytvoření efektivního systému správy veřejných prostředků určených pro sociální oblast a pomoc v samotném procesu administrace, dosáhnout zjednodušení, transparentnosti, zlevnění a celkového zefektivnění.

Cílem diplomové práce je analyzovat trh práce, vliv používaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na snížení nezaměstnanosti a realizace jednoho ze tří strukturálních fondů Evropské unie - Evropského sociálního fondu na snížení nezaměstnanosti.

Vzhledem k působení autorky na Úřadu práce v Jablonci nad Nisou a přístupu k potřebným publikovaným i nepublikovaným informacím, je práce zaměřena na Liberecký kraj, konkrétně na Jablonecký region a jeho mikroregiony (Tanvaldsko, Železnobrodsko).

Diplomová práce si stanovuje následující hypotézy, které by měly být v průběhu zpracování prokázány či vyvráceny:

1. Lze předpokládat, že bylo využito v maximální míře možností daných nástroji aktivní politiky zaměstnanosti na ovlivnění nezaměstnanosti na Jablonecku?
2. Lze předpokládat, že úřad práce v Jablonci nad Nisou reagoval pružně na změny lokálního trhu práce?

Práce je členěna kromě úvodu a závěru na 4 kapitoly. První kapitola vysvětluje teoreticky základní pojmy týkající se jak trhu práce, tak nezaměstnanosti. Druhá kapitola podrobněji charakterizuje nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou nejvíce využívány. Kapitola rovněž představuje charakteristiku nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou v nabídce od 1. 1. 2012.

Třetí kapitola je zaměřena na rozbory dat některých ukazatelů nezaměstnanosti a vývoj volných pracovních míst v jabloneckém regionu.

Čtvrtá, nejobsáhlejší část, je orientovaná na způsoby financování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Protože se v současnosti nejedná jen o čerpání prostředků ze státního rozpočtu, je zde přiblížen i Evropský sociální fond, který je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Je zde i porovnání kritérií APZ v letech 2010 - 2011 v závislosti na disponibilních finančních prostředcích, výši nezaměstnanosti a přímá aplikace nástrojů APZ v jabloneckém regionu.

1 Trh práce

Politické změny roku 1989 měly dopad i na ekonomiku České republiky a znamenaly počátek etapy přechodu z centralizovaného hospodářství na tržní. V tržním systému souběžně fungují nejen trhy zboží a služeb, ale i trhy výrobních faktorů, tedy trh práce.

V tržní ekonomice očekává Krebs od trhu práce souběžné řešení nejen zabezpečení ekonomiky potřebnými pracovními silami v požadované struktuře (oborové, profesní, věkové, vzdělanostní apod.), což umožňuje produkci statků a služeb, ale zároveň i zajištění pracovních sil odpovídajícími prostředky, především pracovními příjmy a to v míře, jež odpovídá jejich podílu na produkci.¹

1.1 Specifika trhu práce

Specifika trhu práce plynou z toho, že práce je funkcí pracovní síly a je tudíž úzce svázána s osobností člověka. Standardní tržní mechanismy vyrovnávající nabídku s poptávkou prostřednictvím ceny práce jsou zde zeslabeny. V obecné ekonomické teorii je uváděno několik příčin vedoucích k nerovnováze a k nezaměstnanosti:

- **Předmětem směny na trhu je práce**

Ta je vedle půdy a kapitálu jedním ze základních výrobních faktorů, přesto nemá stejnou povahu jako jiné komodity. Je neoddělitelně spjata s lidmi, kteří jsou nadáni vůlí, myšlením a mají svá práva a tím se odlišuje od ostatních výrobních faktorů.²

¹ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, s. 310.
ISBN 978-80-7357-585-4.

² JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999, s. 7.
ISBN 80-7079-635-9.

- **Nepružnost mezd**

Nízká citlivost mezd na změny v nabídce a poptávce po práci, což je způsobeno dlouhodobostí vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, tzn. jednak snahou zaměstnavatelů zachovat určitý počet kmenových zaměstnanců (specialistů), tak častým zájmem zaměstnanců, setrvat u jedné firmy, což v dnešní době dodává tak potřebný psychologický aspekt jistoty.

- **Segmentace trhu práce**

Segmentace trhu práce vychází z rozdílných dispozic a předpokladů každého jedince, z různé kvalifikační náročnosti pracovních míst a má za následek nejen snížení konkurenčního vlivu na trhu práce, ale i rozdílnou výši mezd pracovníků v jednotlivých lokalitách.

- **Odbory**

Na trhu práce hrají nemalou roli odbory, jejichž vznik dle Holmana netkví v posilování vyjednávací pozice zaměstnanců, ale ve snížení transakčních nákladů mzdových a dalších pracovních vyjednávání mezi vedením firmy a jejími zaměstnanci, a to tak, že nahrazují velký počet individuálních vyjednávání kolektivním. Odvětvová rozdílnost síly odborů zvětšuje rozdíly mezd v různých profesích, tzn. nestejněměrný tlak odborů na mzdy, čímž dochází ke snížení společenského blahobytu (inflační tlaky). Mzdy ztrácejí pružnost a tím dochází ke zvýšení strukturální nezaměstnanosti, ke snížení efektivnosti a deformaci alokace zdrojů.³

³ HOLMAN, R. *Mikroekonomie. Středně pokročilý kurz*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2002, s. 414.

ISBN 80-7179-737-5.

- **Státní regulace**

Trh práce je výrazně regulován státem. Sem patří garance zákonné minimální mzdy, která je ve výši 8.000,- Kč, dále legislativní změny v pracovněprávních vztazích uvedené v Zákoníku práce platné od 1. 1. 2012 (např. možnost uzavírání dohod o provedení práce až na 300 hod. ročně u jednoho zaměstnavatele).

1.2 Nezaměstnanost

V důsledku fungování trhu práce vzniká jeden z nejdůležitějších a zároveň nejsložitějších makroekonomických problémů historie i současnosti – nezaměstnanost. Po roce 1989 se stává každodenní realitou i naší společnosti. Má ekonomické (úroveň HDP je pod potenciální úrovní HDP) i sociální dopady (změna životní úrovně, redukce sociální kontaktů, sociální vyloučení; ztráta pracovních návyků, ztráta sociálního statusu, prestiže a následný stres a trauma, zdravotní potíže), ale je také nepříznivá pro politickou stabilitu ve společnosti.

1.2.1 Definice nezaměstnanosti

„Definice nezaměstnanosti podle Mezinárodního úřadu práce v Ženevě považuje za nezaměstnaného jen uchazeče o zaměstnání, tedy občana, který není v pracovním nebo podobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost ani se nepřipravuje soustavně na budoucí povolání a požádal osobně nebo písemně o zprostředkování vhodného zaměstnání u úřadu práce v místě svého trvalého bydliště.“⁴

⁴ MATOUŠEK, O. aj. *Sociální práce v praxi: Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005, s. 299. ISBN 80-7367-002-X.

Samuelson a Nordhaus za nezaměstnané považují osoby, které nejsou zaměstnané, ale hledají aktivně práci nebo očekávají návrat do práce, resp. o člověka nezaměstnaného se jedná, jestliže vyvíjí úsilí si zaměstnání najít.⁵

„Nezaměstnanost je takový stav ekonomiky, v němž osoby v produktivním věku schopné práce a přející si pracovat nemohou najít práci. Přesná definice tohoto pojmu se v různých zemích poněkud liší (různá je např. věková hranice produktivního věku, tedy věku, v němž ze zákona lze již osoby zaměstnávat, ačkoli ještě nevystává nárok na důchod).“⁶

1.2.2 Ukazatele nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se vyjadřuje ukazatelem míry nezaměstnanosti (1), jedná se o podíl počtu nezaměstnaných k celkovému počtu pracovních sil (tj. celkové ekonomicky aktivní obyvatelstvo, což je součet všech zaměstnaných a nezaměstnaných):

$$u = \frac{U}{U + L} \quad (1)$$

kde:

u je míra nezaměstnanosti,

U je počet nezaměstnaných,

L je počet pracovních sil.

V praxi jsou zpravidla za nezaměstnané považováni ti, co jsou v evidenci úřadů práce, což je hledisko nedostačující. Z tohoto důvodu je sledována řada dalších ukazatelů (podrobněji popsanych v další kapitole), jejichž cílem je získání specifických informací

⁵ SAMUELSON, P. A.; NORDHAUS, W. D. *Macroeconomics*. 3. title. USA: McGraw-Hill, 1989, pgs. 287. ISBN 0-07-054877-3.

⁶ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999, s. 18. ISBN 80-7079-635-9.

jako např. míra dlouhodobé nezaměstnanosti, rozdílnost míry nezaměstnanosti mezi muži a ženami či míra nezaměstnanosti dle odvětví, profese, věku nebo dosaženého vzdělání.⁷ Dlouhodobá nezaměstnanost je skutečným problémem, lidé jsou bez práce déle než rok a ztrácejí kvalifikaci, pracovní návyky a posléze i ochotu a chuť pracovat.

1.2.3 Výpočet míry nezaměstnanosti

S účinností od 1. 1. 1997 byla zavedena na úřadech práce metodika výpočtu registrované míry nezaměstnanosti (2) v návaznosti na metodická doporučení OECD, EUROSTATu a Mezinárodní organizace práce (ILO) na úseku statistiky, která byla uplatňována od roku 1997 i u šetření Českého statistického úřadu (ČSÚ).

- **Konstrukce ukazatele míry nezaměstnanosti od 1. 1. 1997:**

$$\text{míra nezaměstnanosti} [\%] = \frac{\text{uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP}}{\text{"zaměstnaní" z VŠPS + uchaz. o zam. evid. na ÚP}} \times 100 \quad (2)$$

Čitatel je tvořen počtem uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadu práce ve sledovaném měsíci. Jmenovatel je součtem zaměstnaných osob podle VŠPS, tj. klouzavého průměru za poslední čtyři šetření bez osob pobírajících rodičovský příspěvek (na další mateřské dovolené, s formální vazbou k zaměstnavateli) a průměrného počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání ve stejném období (klouzavý roční průměr), který propočte SSZ z předchozích šetření. Tento součet ve jmenovateli představuje pracovní sílu, která se během čtvrtletí nemění.⁸

⁷ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, s. 313. ISBN 978-80-7357-585-4.

⁸ Ministerstvo práce a sociálních věcí, *Metodický pokyn č. 11/96*. Praha: MPSV, 1996, s. 1

- **Konstrukce ukazatele míry nezaměstnanosti od 1. 4. 2004:**

míra nezaměstnanosti ke konci sledovaného měsíce [%] =

$$\frac{\text{dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP}}{\text{zaměstnaní z VŠPS+počet pracujících cizinců+počet cizinců s ŽO+dosaž.UoZ evid. na ÚP}} \times 100 \quad (3)$$

S účinností od 1. 4. 2004 byla zavedena změna výpočtu metodiky měsíční registrované míry nezaměstnanosti (3) publikované MPSV pro úroveň České Republiky, krajů a okresů. Při odhadu míry nezaměstnanosti za nižší územní celky (mikroregiony, obce) je z dostupnosti dat vycházeno z ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Čitatel je tvořen počtem dosažitelných uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce (občanů ČR a občanů EU, vedených úřady práce podle bydliště uchazeče ke konci sledovaného měsíce), jedná se o uchazeče o zaměstnání, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, tj. evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání.

Za dosažitelné nejsou považováni uchazeči o zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu, na základní, náhradní nebo civilní vojenské službě, uchazeči v pracovní neschopnosti, uchazeči, kteří jsou zařazeni na rekvalifikační kurzy nebo uchazeči, kteří vykonávají krátkodobé zaměstnání, a dále uchazeči, kteří pobírají peněžitou pomoc v mateřství nebo kterým je poskytováno hmotné zabezpečení po dobu mateřské dovolené, protože ti všichni si podle metodiky ILO nemohou aktivně hledat práci a podle metodiky ILO nejsou považováni za nezaměstnané.⁹

1.2.4 Typy nezaměstnanosti

V tradiční ekonomické teorii lze rozlišit několik typů nezaměstnanosti podle příčin:

⁹ Ministerstvo práce a sociálních věcí, *Metodický pokyn č. 3/2004*. s. 1

Frikční nezaměstnanost je krátkodobá (většinou nepřesáhne období tří měsíců) a zcela přirozená. Dle Hymana představuje obvyklou míru nezaměstnanosti, která vzniká neustálým pohybem lidí při změně zaměstnání (hledání zaměstnání po absolvování školy – první vstup na trh práce, stěhování, po skončení mateřské dovolené či při opuštění zaměstnání, jež dotyčné nenaplňuje)¹⁰ a není vnímána jako závažný problém, protože po určité době nezaměstnaní naleznou své uplatnění na trhu práce.

Strukturální nezaměstnanost je dlouhodobější (může trvat i několik let), vzniká z důvodu strukturálních a technických změn, jež mají za následek nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovnících jednotlivých odvětví v daných regionech. Jsou vyžadovány jiné kvalifikační požadavky na pracovníky, na což v souladu s cíli makroekonomické politiky státu reagují místní úřady práce realizací cílených rekvalifikací.

Cyklická nezaměstnanost souvisí se stagnací a poklesem v hospodářském cyklu, s poklesem agregátní poptávky a představuje vážný ekonomický, sociální a politický problém. Je hlavní příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti.¹¹

Sezónní nezaměstnanost je běžná v odvětvích závislých na ročních obdobích, tzn. stavebnictví, zemědělství apod.

Dobrovolná nezaměstnanost je typická pro moderní ekonomiky. Subjekt nenabízí práci, neboť preferuje volný čas před vykonáváním práce (žije z úspor, podpor) nebo nabízející výše mzdy volného pracovního místa neodpovídá jeho představě.

Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká při existenci nepružných mezd, jež porušují čistící (samoregulační) efekt na trhu práce a nastává nerovnováha mezi nabídkou a poptávkou míst při daných mzdových sazbách (nabídka je vyšší než celková poptávka po práci).

¹⁰ HYMAN, David N. *Macroeconomics*. Homewood: Irwin Professional Publishing, 1989, s. 188. ISBN 0-256-07488-7.

¹¹ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999, s. 20. ISBN 80-7079-635-9.

Někteří pracovníci nenacházejí práci, ačkoli chtějí.¹² Pro úplnost je ještě nutno zmínit, že při neexistenci (nebo jen zanedbatelné) nedobrovolné nezaměstnanosti dochází k tzv. plné zaměstnanosti. Tento stav odpovídá úrovni zaměstnanosti při rovnováze na trhu práce a koncepci stabilizační hospodářské politiky. V moderní ekonomii je preferován termín přirozená míra nezaměstnanosti, čímž se rozumí míra nezaměstnanosti odpovídající rovnovážnému stavu na trhu práce.¹³ Zahrnuje tedy v sobě jak frikční, tak strukturální nezaměstnanost.

Vzhledem k tomu, že nezaměstnanost z hlediska fungování sociálně-ekonomického systému je vnímána jako jev nežádoucí, jsou součástí vládní politiky zásahy do vývoje na trhu práce s cílem vytvořit předpoklady pro co nejnižší úroveň ukazatele míry nezaměstnanosti.

1.3 Politika zaměstnanosti a související legislativa

Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti usiluje o:

- dosažení dynamické rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách

¹² KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, s. 314. ISBN 978-80-7357-585-4.

¹³ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002, s.72. ISBN 80-247-9006-8.

nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk.¹⁴

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace; při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů.

1.3.1 Přehled základních právních předpisů o zaměstnanosti

Mezi základní předpisy zabývající se problémem zaměstnanosti patří:

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“).
- Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
- Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.
- Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek

Vlivem nutnosti změn v otázkách pracovního zákonodárství byl v roce 1990 přijat nový zákon o zaměstnanosti (č. 1/1991 Sb.), který byl již vícekrát novelizován z důvodu reakce na strukturální reformy trhu práce. Základem právní úpravy politiky zaměstnanosti je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, který upravuje v souladu s právem Evropských společenství zabezpečení státní politiky zaměstnanosti,

¹⁴ *Listina základních práv a svobod*. [online]. Praha: Parlament České republiky, Kancelář Poslanecké sněmovny, © 1995-2011 [vid. 2011-02-03]. Dostupný z: <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>.

jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Tento zákon nabyl účinnosti dne 1. 10. 2004.

1.3.2 Realizace politiky zaměstnanosti

Státní správa v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice je realizována Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) a Úřadem práce ČR. Vláda podporuje vývoj na trhu práce, vytváří podmínky pro jeho lepší fungování, ale nezasahuje do mikroúrovně pracovního trhu (vyjma stanovení výše minimální mzdy a podmínek uvedených v Zákoníku práce), tzn. že nemá vliv na výdělky, výkonnost, kvalifikaci a počet přijímaných pracovníků.

1.3.3 Zaměření politiky zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti prošla ve svém vývoji určitými etapami v návaznosti na změny, ke kterým docházelo na trhu práce a je zaměřena především na:

- rozvoj infrastruktury trhu práce,
- podporu vytváření nových pracovních míst a pracovních činností,
- zvýšení adaptability pracovní síly,
- zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými formou dávek a podpor v nezaměstnanosti.

Výchozím principem pro zaměření státní politiky zaměstnanosti je revidovaná Lisabonská strategie Evropské unie, neboli „Strategie pro růst a zaměstnanost“. Vláda ČR deklarovala své národní priority a reformní opatření v oblastech makroekonomické, mikroekonomické a zaměstnanosti v říjnu 2008 v dokumentu Národní program reformů České republiky na období 2008 – 2010.

Ministerstvo práce a sociálních věcí vymezuje záměry státní politiky zaměstnanosti úřadu práce v souladu se zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a v souladu s dalšími příslušnými předpisy.

Jak uvádí Sirovátka,¹⁵ tradičně je rozlišována pasivní a aktivní politika pracovního trhu, kde pasivní složka zahrnuje nejrůznější formy kompenzace ztráty výdělku a aktivní složka zahrnuje širokou škálu opatření, která přispívají přímo či nepřímo k růstu zaměstnanosti a k vytváření nových míst.

1.3.4 Pasivní politika zaměstnanosti

Smyslem pasivní politiky zaměstnanosti je kompenzovat nezaměstnaným, po přechodnou dobu a v určité míře, ztrátu pracovního příjmu a umožnit jim tak, aby si našli pracovní uplatnění, které bude v souladu s ekonomickými potřebami a ambicemi ekonomiky.

- **Podmínky nároku na podporu v nezaměstnanosti**

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který:

- získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle § 11 odst. 1 písm. a) a odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v délce alespoň 12 měsíců (překrývají-li se doby důchodového pojištění, započítávají se jen jednou),
- požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a
- ke dni, k němuž má být přiznána podpora v nezaměstnanosti není poživitelem starobního důchodu.¹⁶

¹⁵ SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. 1 vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 1995, s. 40. ISBN 80-210-1251-X.

¹⁶ *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009, s. 35. ISBN 978-80-86878-92-8.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání,

- se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, to platí i v případě skončení jiného pracovního vztahu z obdobného důvodu,
- který v posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu opakovaně sám ukončil vhodné zaměstnání zprostředkované úřadem práce,
- kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek a tento příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti. Pokud je tento příspěvek nižší, náleží mu podpora v nezaměstnanosti ve výši odpovídající rozdílu mezi podporou v nezaměstnanosti a příspěvkem.¹⁷

Rozhodným obdobím pro posuzování nároku na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci jsou poslední 2 roky (do 31. 12. 2011 to byly 3 roky) před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Do předchozího zaměstnání se započítává i tzv. náhradní doba zaměstnání, tj. např. doba přípravy osoby se zdravotním postižením k práci, pobírání plného invalidního důchodu, osobní péče o dítě ve věku do 4 let a doby další vyjmenované v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek ode dne podání písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti nebo ode dne následujícího po skončení zaměstnání, pokud uchazeč o zaměstnání požádá o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti nejpozději do 3 pracovních dnů po skončení tohoto zaměstnání nebo činností považovaných za náhradní doby zaměstnání. Skutečnosti rozhodné

¹⁷ *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009, s. 35-36. ISBN 978-80-86878-92-8.

pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti je uchazeč o zaměstnání povinen doložit.

Podpůrčí doba pro poskytování podpory v nezaměstnanosti činí u uchazeče o zaměstnání, kterému je ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti do 50 let věku 5 měsíců, od 50 do 55 let věku 8 měsíců, nad 55 let věku 11 měsíců.

Uchazeči o zaměstnání nenáleží podpora v nezaměstnanosti po dobu poskytování starobního důchodu, pobírání dávek nemocenského pojištění, vazby či vyplácení podpory při rekvalifikaci.

Uchazeč o zaměstnání, kterému v rozhodném období neuplynula celá podpůrčí doba a získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce kratší než 3 měsíce, má nárok na podporu v nezaměstnanosti po zbývajících část podpůrčí doby. Uchazeč o zaměstnání, kterému v rozhodném období uplynula celá podpůrčí doba, má nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud po uplynutí této podpůrčí doby získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 6 měsíců. Tato doba se nevyžaduje, pokud ke skončení zaměstnání nebo výdělečné činnosti došlo ze zdravotních důvodů, nebo došlo-li ke skončení zaměstnání z organizačních důvodů nebo pro porušení povinností ze strany zaměstnavatele.¹⁸

- **Výše podpory v nezaměstnanosti**

Podpora v nezaměstnanosti se stanoví v prvních dvou měsících ve výši 65 %, další 2 měsíce 50 % a po zbývajících dobu ve výši 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním ukončeném zaměstnání, posledního vyměřovacího základu přepočteného na 1 kalendářní měsíc, pokud uchazeč o zaměstnání naposledy vykonával samostatnou výdělečnou činnost. Maximální výše

¹⁸ *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009, s. 35-39. ISBN 978-80-86878-92-8.

podpory v nezaměstnanosti činí 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla žádost o podporu v nezaměstnanosti podána.

1.3.5 Aktivní politika zaměstnanosti

V současné době je soustředěna pozornost na aktivní přístup k řešení nepříznivé situace nezaměstnaného, resp. dochází k posunu těžiště od pouhého hmotného zabezpečení občana při ztrátě zaměstnání k cílené pomoci v návratu na trh práce.

Aktivní politika zaměstnanosti je nápomocna sociálně-ekonomickému rozvoji v regionech, strukturálním změnám zaměstnanosti, je zaměřena na podporu vzniku nových míst, zvýšení motivace pracovní síly ke vstupu či návratu do zaměstnání, sladění přípravy pracovníků s požadavky trhu práce, sladění rozsahu a strukturu zaměstnávání zahraniční pracovní síly se situací na trhu práce¹⁹ (s tím je spojen zákaz vydávání pracovního povolení mimo EU s platností od června 2012, krajská pobočka v Liberci tento příkaz dala v platnost již od 1. 2. 2012).

1.4 Úřad práce České republiky

Od 25. 9. 1990 do 31. 3. 2011 realizovalo státní politiku zaměstnanosti 77 územních orgánů státní správy na úseku pracovních sil – úřady práce, jednalo se o organizace s právní subjektivitou bez povinnosti zápisu do podnikového rejstříku.

Dne 1. 4. 2011 vešel v platnost zákon č. 73/2011 Sb. (zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů), který znamená zásadní systémovou změnu.

¹⁹ *Aktivní politika zaměstnanosti v České republice 1992 – 1999*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2000. s. 5-6. ISBN 80-85529-89-0

Byly zrušeny původní (okresní) úřady práce zřízené podle zákona o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.) a byl vytvořen centrální Úřad práce ČR se sídlem v Praze. Organizačně je členěn na **generální ředitelství** a **krajské pobočky**. Obvody působení 14 krajských poboček jsou shodné s územím krajů podle zákona č. 347/1997 Sb. Krajské pobočky se dále člení na kontaktní pracoviště. Kontaktní pracoviště vznikla reorganizací původních úřadů práce a jejich kontaktních míst. Nadřízeným orgánem je MPSV - Sekce politiky zaměstnanosti a trhu práce (SPZTP MPSV).

Úřad práce plní v České republice úkoly v oblasti:

- zaměstnanosti,
- ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- státní sociální podpora,
- a další úkoly v rozsahu a za podmínek stanovených jinými předpisy (např. Zákoník práce).
- Generální ředitelství zajišťuje mimo jiné (viz § 7 zákona o zaměstnanosti) udělování a odnímání povolení právníkům nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání (agentury práce).

K zabezpečení spolupráce na trhu práce vytváří Úřad práce ČR podle potřeby poradní sbory složené zejména ze zástupců odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených a územních samosprávných celků. Účelem poradních sborů je koordinace při realizaci státní politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v příslušném správním obvodu. Poradní sbory se vyjadřují zejména k poskytování příspěvků zaměstnavatelům v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, programům rekvalifikace, organizaci poradenské činnosti, opatřením na podporu rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a k hromadnému propouštění.²⁰

²⁰ Integrovaný portál MPSV. Úřad práce ČR. *O Úřadu práce ČR*. [online], © 2002-2012 [vid. 2012-02-03]. Dostupné z: [http:// portal.mpsv.cz/upcr/oup](http://portal.mpsv.cz/upcr/oup).

1.4.1 Krajská pobočka v Liberci

Správním obvodem krajské pobočky v Liberci je území Libereckého kraje (území okresů Česká Lípa, Jablonec nad Nisou, Liberec a Semily) a skládá se z kontaktních pracovišť – Česká Lípa, Český Dub, Doksy, Frýdlant, Hrádek nad Nisou, Jablonec nad Nisou, Jilemnice, Liberec, Mimoň, Nové Město pod Smrkem, Nový Bor, Semily, Tanvald, Turnov, Železný Brod.²¹

Prostřednictvím krajských poboček jsou realizovány (stejně jako v minulosti) regionální projekty. Tyto projekty musí být zaměřeny na komplexní řešení situace určité skupiny uchazečů či zájemců o zaměstnání na trhu práce.

K 1. 10. 2011 přešly veškeré personální a ekonomické činnosti na kraj s cílem zefektivnit činnosti s tím spojené a snížit administrativní náročnost. Paradoxně to ale došlo ke snížení pružnosti výplat finančních prostředků směrem k veřejnosti, ať se to týká začínajících podnikatelů či výplat příspěvků v rámci APZ a zároveň ke zvýšení administrativní náročnosti těchto úkonů.

1.4.2 Kontaktní pracoviště krajské pobočky v Liberci - Jablonec nad Nisou

Úřad práce v Jablonci nad Nisou má za úkol zajišťovat následující služby v oblasti zaměstnanosti:

- sledovat a hodnotit stav na trhu práce, zpracovávat koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu, přijímat opatření k ovlivnění nabídky a poptávky,

²¹ Integrovaný portál MPSV. *Úřad práce ČR – Krajská pobočka Liberec*. [online], © 2002-2012 [vid. 2012-02-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec>.

- informovat občany o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, informovat zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil,
- zprostředkovávat vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání,
- poskytovat občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací,
- vést evidenci uchazečů, příp. zájemců o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti,
- rozhodovat o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení,
- organizovat, zabezpečovat a usměrňovat rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání,
- zabezpečovat a podporovat projekty a opatření související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce, včetně účasti na mezinárodních projektech a na programech financovaných z Evropských strukturálních fondů, ověřit nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti,
- zpracovávat koncepci a strategii zaměstnanosti a zpracovávat statistiky, rozborů,
- hmotně podporovat vytváření nových pracovních míst; podporovat vytváření a provoz chráněných pracovních míst pro občany se zdravotním postižením,
- vydávat, odnímat povolení k zaměstnávání osobám, které nejsou státními občany České republiky a občany Evropské unie ani jejich rodinnými příslušníky,
- spolupracovat s institucemi ovlivňujícími trh práce se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, při umísťování uvolněných zaměstnanců v důsledku strukturálních změn, při organizačních a racionalizačních opatřeních, dále spolupracovat s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správy a ostatními orgány státní správy,

- kontrolovat dodržování závazných právních předpisů včetně mzdových předpisů, ukládat pokuty při zjištění jejich porušení, vyřizovat stížnosti občanů,
- sledovat finanční prostředky určené na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti.²²

²² *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009 s. 15-16.
ISBN 978-80-86878-92-8.

2 Charakteristika nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

Součástí státní politiky zaměstnanosti je aktivní politika zaměstnanosti (dále jen APZ), čímž je myšlena podpora zřizování nových pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání, evidované na úřadech práce, poskytováním příspěvků zaměstnavatelům i uchazečům samotným. K realizaci aktivní politiky zaměstnanosti je Úřadem práce ČR používána celá řada nástrojů a opatření, zejména se jedná o:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Mezi nové nástroje APZ od 1. 1. 2012 patří:

- veřejná služba,
- sdílené zprostředkování zaměstnání,
- zvolená rekvalifikace.

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i poradenství a cílené programy k řešení zaměstnanosti.

Příspěvky v rámci APZ na zahájení podnikání, na vytváření nových pracovních míst nebo vyhrazování stávajících jsou poskytovány ÚP na základě dohody v případě, že uchazeči o zaměstnání, který nastoupí na pracovní místo, nelze zajistit uplatnění jiným způsobem. Uchazeč o zaměstnání nastoupí na dané pracovní místo až po uzavření výše zmíněné dohody.

2.1 Kategorie vyjmuté z příspěvků aktivní politiky zaměstnanosti

Příspěvky na jednotlivé nástroje a opatření APZ nelze poskytnout:

- organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím. Při vymezení okruhu organizačních složek státu se vychází ze zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů. Státní příspěvkové organizace jsou organizace zřízené zákonem nebo na základě zákona (např. zákon č. 122/2000 Sb., o ochraně sbírek muzejní povahy a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů),
- organizačním složkám územních samosprávných celků a vyšších územních samosprávných celků (§ 24 zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů),
- žadateli o příspěvek, pokud je příjemcem peněžních prostředků poskytovaných na stejný účel ze státního rozpočtu, rozpočtu územních samosprávných celků, vyšších územních samosprávných celků, strukturálních fondů EU, případně z jiných programů a projektů EU,
- zaměstnavateli, kterému byla na stejný účel poskytnuta hmotná podpora v rámci investičních pobídek, a to po dobu účinnosti dohod sjednaných s MPSV.²³

2.2 Vybrané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Na poskytnutí příspěvků není právní nárok, tzn. že záleží pouze na zhodnocení úřadu práce, zda a v jaké výši dle platných kritérií pro daný rok příspěvek poskytne či nikoli při zohlednění zásad účelnosti, účinnosti a efektivity. Metodika a kritéria byla u jednotlivých úřadů práce odlišná dle specifčnosti regionů. V současnosti se změnou organizační struktury centrálního Úřadu práce souvisí také sjednocení postupu a metodiky

²³ Normativní instrukce č.32/2009

(kritérií) při poskytování jednotlivých příspěvků v rámci APZ na úrovni krajských poboček.

Pozornost jednotlivých poboček ÚP ČR je zaměřena především na uchazeče o zaměstnání nejvíce znevýhodněných na trhu práce a na zvyšování jejich zaměstnatelnosti, na snižování dlouhodobé nezaměstnanosti a na snižování regionálních rozdílů v nezaměstnanosti.

Přístup Úřadu práce ČR ke klientům je individuální, komplexně se posuzuje kompetence uchazeče o zaměstnání (kvalifikace, dovednosti, motivace), uplatnitelnost na trhu práce, ekonomická situace klienta a ohrožení sociálním vyloučením z důvodu setrvávání v dlouhodobé nezaměstnanosti. V oblasti poradenství je důraz kladen na oblast prevence vzniku nezaměstnanosti, zejména prostřednictvím celoživotního kariérního poradenství.

2.2.1 Rekvalifikace

Úřad práce zabezpečuje rekvalifikaci pro uchazeče nebo zájemce o zaměstnání v případech, kdy struktura poptávky trhu práce neodpovídá struktuře nabídky pracovních sil a případná rekvalifikace umožňuje nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání. Rekvalifikace jsou realizovány v souladu s regionálními potřebami trhu práce, odpovídají tedy aktuálním či předpokládaným požadavkům na pracovní sílu.

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání, směřující k jeho konkrétnímu pracovnímu uplatnění. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady na rekvalifikaci a může mu poskytnout

příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací (stravné, jízdné, nocležné, pojištění).

Rekvalifikace může být na základě dohody s úřadem práce prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Zaměstnavateli, který provádí rekvalifikaci svých zaměstnanců, nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele tuto činnost zajišťuje, mohou být plně nebo částečně hrazeny náklady na rekvalifikaci zaměstnanců.

Téhož uchazeče o zaměstnání není možné podpořit opakovaně ve stejném či obdobném typu vzdělávání, jestliže k tomu není vážný důvod. Výjimkou z tohoto pravidla je potřeba podpořit uchazeče v takovém případě, kdy k získání potřebné kvalifikace je nutno absolvovat více rekvalifikačních kurzů nebo v takovém případě, kdy obnovení či prohloubení kvalifikace rekvalifikačním kurzem přispěje k urychlení získání zaměstnání.

Pro zařazení do rekvalifikačního kurzu není podmínkou určitá doba evidence na Úřadu práce ČR. Úřad práce ČR zařadí uchazeče nebo zájemce do rekvalifikace, jestliže se tím zvýší šance na jeho uplatnění na trhu práce v souladu s regionálními potřebami. Na rekvalifikaci jsou doporučováni zejména uchazeči o zaměstnání, jimž je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče dle § 33 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, a dále ti, kterým je z důvodu nízké či nevhodné kvalifikace ztížen vstup na trh práce. Toto se týká zejména absolventů škol a osob nad 55 let věku. Zároveň je brán zřetel na dodržování principů rovných příležitostí mužů a žen, aktivního stárnutí a boje proti sociálnímu vyloučení.

2.2.2 Zvolená rekvalifikace

Uchazeč o zaměstnání si může od 1. 1. 2012 sám vybrat rekvalifikační kurz i rekvalifikační zařízení, které však musí mít akreditovaný vzdělávací program (tj. program, kterému byla na základě potřeb trhu práce rozhodnutím Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy udělena akreditace). Podle vlastního uvážení si tak uchazeč zvolí druh pracovní činnosti,

v níž má zájem získat kvalifikaci za účelem získání zaměstnání. V případě, že zvolená rekvalifikace přispěje k uplatnění uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání na trhu práce a je pro něj vzhledem k jeho zdravotnímu stavu vhodná, může Úřad práce ČR po jejím úspěšném absolvování uhradit cenu rekvalifikace rekvalifikačnímu zařízení. O tomto faktu je uchazeči před zahájením výuky vydáno potvrzení, že po předložení dokladu o úspěšném absolvování dané rekvalifikace, uhradí úřad práce rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikace, která však nesmí v období 3 po sobě následujících kalendářních let ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci přesáhnout částku 50 000 Kč.

2.2.3 Sdílené zprostředkování zaměstnání prostřednictvím agentury práce

Uchazeče o zaměstnání může krajská pobočka Úřadu práce ČR zařadit, na základě individuálního akčního plánu a s jeho předchozím písemným souhlasem, do programu tzv. sdíleného zprostředkování zaměstnání, v němž Úřad práce ČR spolupracuje se soukromými agenturami práce. Cílem je maximalizovat úspěšnost zprostředkování zaměstnání a umožnit efektivní využití různých forem zprostředkování těm uchazečům o zaměstnání, kteří sami aktivně práci hledají.

- agentury práce mohou získat příspěvek na každého uchazeče o zaměstnání, kterému bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnání,
- k tomuto mohou získat další příspěvek, když umístí uchazeče do pracovního poměru na dobu neurčitou, a také když si tento člověk udrží zaměstnání minimálně 6 měsíců,
- za umístění uchazeče o zaměstnání však nebude považováno, když ho přijme do pracovního poměru agentura práce pověřená zprostředkováním zaměstnání,

- dohoda mezi Úřadem práce ČR a agenturou práce bude obsahovat i účinné nástroje pro kontrolu prováděného zprostředkování zaměstnání.²⁴

2.2.4 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti vytvořené především pro obtížně umísitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované ÚP. Jedná se především o údržbu veřejných prostranství, úklidu a údržbu veřejných budov a komunikací nebo jiné obdobné činnosti ve prospěch obcí nebo jiných obecně prospěšných institucí.

Tato místa vytváří zaměstnavatel na základě písemné dohody s úřadem práce ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání, nejdéle však na dobu dvanácti po sobě následujících měsíců ode dne sjednaného nástupu uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru.

Finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance, který byl veden v evidenci ÚP na takto vytvořeném místě, může být zaměstnavateli poskytován až do výše skutečných mzdových nákladů, včetně sociálního a zdravotního pojištění.

Nástroj VPP je využíván od letošního roku v propojení s institutem veřejné služby (viz níže) k zajištění organizace veřejné služby, tzv. koordinátora veřejné služby. Takto vytvořené pracovní příležitosti jsou vždy bonifikovány vyšším poskytnutým příspěvkem (15.000,-Kč/měsíc, VPP pouze 8.000,-Kč/měsíc).

²⁴ MPSV. *Sociální reforma – změny 2012* [online], © MPSV ČR 2011 [vid. 2012-02-06]. Dostupné z : <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/5#1.3>.

2.2.5 Veřejná služba

S novelou zákona č.111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, se s účinností od 1. 1. 2012 převedla organizace veřejné služby z obcí na Úřad práce ČR. Veřejná služba je Úřadem práce ČR využívána jako aktivizačně motivační opatření sledující zejména následující cíle:

- obnovení či získání pracovních návyků u osob, které o tyto návyky přišly nebo jsou ohroženy jejich ztrátou a u nichž nelze z důvodu jejich individuálních charakteristik zajistit obnovu či získání pracovních návyků jiným způsobem. Získání či obnovení pracovních návyků je rozhodujícím faktorem k uplatnění uchazeče na trhu práce,
- omezení nelegální práce,
- aktivizovat a motivovat uchazeče o zaměstnání při řešení vlastní nezaměstnanosti, posílit jejich aktivní přístup k hledání zaměstnání. Motivačního prvku se dosáhne provázáním uvedeného nástroje s nástrojem veřejně prospěšné práce či společensky účelná pracovní místa.

Důvodem převodu institutu veřejné služby do kompetence ÚP ČR byl především celkový proces převodu veškerých agend spojených mj. s administrací a výplatou sociálních dávek z územních samospráv na ÚP ČR a zároveň rozšíření okruhu osob, kterým je nabízena veřejná služba. Jedná se především o osoby v hmotné nouzi, o osoby vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než jeden rok anebo o uchazeče o zaměstnání, kteří jsou evidováni déle než jeden rok. Současně bude nabízena osobám, které byly za poslední tři roky vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání v součtu celkem déle než jeden rok. V ČR vykonávalo VS cca 16 000 lidí, ale vlivem těchto změn se předpokládá zapojení až 50 000 lidí do konce roku 2012.²⁵

²⁵ MPSV. *První výsledky realizace veřejné služby v novém roce* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012-01-30 [vid. 2012-02-06]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/12060/tz_300111.pdf.

Krajské pobočky Úřadu práce ČR budou na úrovni krajů zajišťovat sjednávání smluv o organizaci a výkonu veřejné služby, financování veřejné služby, realizační podporu, kontrolní činnost a statistické sledování.

Kontaktní pracoviště krajských poboček Úřadu práce ČR zajišťují plánování veřejné služby, komunikaci s uchazeči o zaměstnání a organizacemi realizujícími či majícími zájem realizovat veřejnou službu a hodnocení uchazečů vykonávajících veřejnou službu. Kontaktní pracoviště sjednávají s klienty smlouvu o výkonu veřejné služby.

Konkrétní výkon veřejné služby probíhá na základě plánu výkonu veřejné služby. Plán je sestavován s týdenní frekvencí tak, aby bylo možné zajistit co nejvyšší míru flexibility nástrojů veřejné služby. V plánu je uvedeno konkrétní období a subjekt, u nějž bude veřejná služba vykonávána. Plán výkonu veřejné služby je sestavován z úrovně kontaktního pracoviště ve spolupráci se subjekty realizujícími veřejnou službu.

- **Cílové skupiny**

Na základě výše definovaných cílů jsou na veřejnou službu umisťováni primárně uchazeči o zaměstnání, kteří:

- jsou v evidenci Úřadu práce ČR vedeni nepřetržitě déle než jeden rok - tito uchazeči budou zařazováni na veřejnou službu přednostně,
- byli v posledním tříletém období vedeni v evidenci Úřadu práce ČR v součtu déle než rok,
- u nichž existuje důvodné podezření na výkon nelegální práce či účelovou evidenci a to v souladu s cíli veřejné služby.

Úřad práce ČR bude dále při výběru vhodných uchazečů na základě individuálního přístupu ke klientům zohledňovat:

- zdravotní stav,
- motivovanost klientů k hledání zaměstnání,
- finanční možnosti klienta vzhledem k nutnosti jeho vyvedení z pasti sociálního vyloučení v důsledku ztráty příjmu,

- kvalifikaci,
- rodinný stav, věk,
- možnosti dojížděky atd.

tak, aby využití veřejné služby bylo účelné a přispělo ke zvýšení uplatnitelnosti uchazeče na trhu práce.

Úřad práce ČR může uchazeči o zaměstnání nabídnout pouze výkon takové veřejné služby, která odpovídá jeho zdravotnímu stavu.

K zajištění organizace veřejné služby, u subjektů tuto službu organizujících na základě dohody s Úřadem práce ČR, bude využíváno nástroje veřejně prospěšné práce.

Úřad práce ČR posílí spolupráci s obecními úřady a jinými subjekty za účelem organizace veřejné služby a jejího rozšíření i na malé obce. Cílem je vytvoření dostatečně husté sítě subjektů organizujících veřejnou službu a tím zajistit dosažitelnost veřejné služby pro co nejširší okruh klientů Úřadu práce ČR.

Úřad práce ČR bude k aplikaci veřejné služby přistupovat komplexně, tzn., že ji začlení do systému nástrojů a opatření APZ, bude ji využívat v souladu s jejími cíli a provádějí ji s ostatními nástroji a opatřeními APZ, zejména v návaznosti na vytváření nových pracovních příležitostí a poradenské činnosti.

2.2.6 Společensky účelná pracovní místa

Účel a charakteristika vytváření nebo vyhrazování společensky účelných pracovních míst (SÚPM) jsou vymezeny § 113 zákona o zaměstnanosti.

Cílem poskytnutí příspěvku na zřízení nebo vyhrazení SÚPM je obsazení míst uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění, včetně zahájení samostatné výdělečné činnosti uchazečem.

Jedním z předpokladů tvorby SÚPM a jejich efektivního využití je nízký stav nabídky volných pracovních míst z hlediska profesního nebo územního.

SÚPM se rozumí:

- pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje (příspěvek na zřízení – zařízení nově vzniklého pracovního místa) nebo vyhrazuje (příspěvek na mzdové náklady zaměstnance) na základě písemné dohody s ÚP na dobu sjednanou v dohodě a je obsazováno uchazeči evidovanými úřadem práce, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění,
- nově zřízené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání evidovaného ÚP, který začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost (SVČ).

Na příspěvek k úhradě nákladů při zřízení nebo vyhrazení SÚPM není právní nárok a úřadem práce je většinou poskytován ve formě jiného účelově určeného příspěvku.

2.2.7 Příspěvek na zapracování

Příspěvek může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče (dle § 33 výše zákona o zaměstnanosti). Maximální doba poskytování příspěvku je 3 měsíce a může činit měsíčně nejvýše polovinu minimální mzdy na jednu fyzickou osobu, která zapracovává.

2.2.8 Chráněné pracovní místo pro osoby se zdravotním postižením.

S účinností od 1. 1. 2012 byla novelizována ustanovení zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, kterými je upravena podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP), a v souvislosti s touto změnou zákona byla od stejného dne novelizována vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Změny se týkají **chráněného pracovního místa (CHPM)**, což je pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Na zřízení CHPM poskytuje ÚP zaměstnavateli příspěvek na pořízení vybavení nutného pro vznik nového pracovního místa pro OZP. CHPM musí být obsazeno po dobu 3 let. CHPM může být i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, pokud je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a ÚP. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let (do 31. 12. 2011 nutnost provozu pouze 2 roky). Úřad práce u zřízení CHPM, kromě výše uvedených podmínek, posuzuje také efektivnost vynakládání prostředků ze státního rozpočtu, tj. životaschopnost podnikatelského záměru a předpoklad udržitelnosti míst v daném regionu vhodných pro osoby se zdravotním postižením apod. Na poskytnutí příspěvků není právní nárok.

Od 1.1. 2012 je v zákoně uveden pojem **vymezené chráněné pracovní místo**. V tomto případě se neposkytuje příspěvek ani není nutné dodržení doby obsaditelnosti, jedná se vazbu na následný příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM či příspěvek dle § 78 ZoZ (částečná úhrada mzdových či dalších nákladů zaměstnavateli zaměstnávajícímu na chráněných pracovních místech s více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců) s účinností od 1. 7. 2012.

S ohledem k provázání CHPM a příspěvku dle § 78 ZoZ se v dohodách o zřízení CHPM a vymezení CHPM sjednává maximální počet zaměstnanců OZP, kteří mohou pracovat na vymezených a zřízených CHPM.

Dohodu o zřízení či vymezení CHPM i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost (§ 75 ZoZ).²⁶

Naopak novelizací ZoZ od letošního roku došlo ke zrušení pojmu **chráněná pracovní dílna (CHPD)**, čímž bylo označeno pracoviště zaměstnavatele s nejméně 60 %

²⁶ Integrovaný portál MPSV. Úřad práce ČR. *Informace pro zaměstnavatele žádající o vymezení či zřízení chráněných pracovních míst*. [online], © 2002-2012 [vid. 2012-04-04]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/zrizovani_a_vymezovani_chpm.

zaměstnanců se zdravotním postižením. Tyto dílny se automaticky transformovaly v chráněná pracovní místa (charakteristika viz výše).

3 Nezaměstnanost v Jabloneckém regionu

Jablonecký okres, jako součást průmyslového severu Čech, má vybudovanou silnou tradici jako průmyslová oblast a právě průmyslové podniky v oblasti výroby skla a bižuterie, strojírenství, automobilového průmyslu a dalších odvětvích zpracovatelského průmyslu ovlivňují zaměstnanost v této oblasti.²⁷

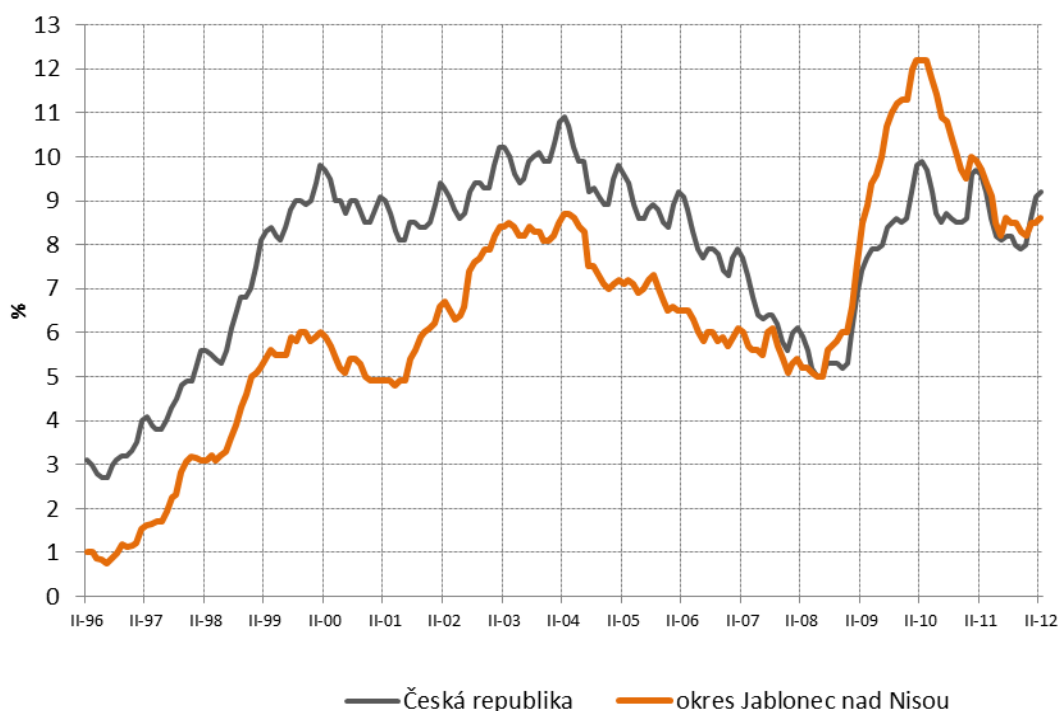
3.1 Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2010 - 2011

V důsledku finanční a ekonomické krize, jejíž dopad se naplno projevil na přelomu let 2008 a 2009, se zpomalil ekonomický růst a výkonnost ekonomiky. Pokles zakázek u zaměstnavatelů znamenal výrazný pokles poptávky po pracovní síle a následné propouštění prakticky ve všech odvětvích ekonomické činnosti. Oproti roku 2009, kdy dlouhodobě nepříznivá situace v tradičním průmyslu skla bižuterie znamenala výrazný nárůst nezaměstnanosti, byl v letech 2010 i 2011 zaznamenán na trhu práce jabloneckého okresu příznivý pokles hodnot ukazatelů nezaměstnanosti, jak je graficky znázorněno na obrázku 1. Jsou zde jasně patrné i negativní projevy sezónních vlivů, ukončování pracovních poměrů na konci roku, ukončování sezónních prací ve stavebnictví a nárůst počtu evidovaných absolventů škol po absolvování studia.

Tohoto oživení a nárůstu zaměstnanosti bylo dosaženo zejména ve zpracovatelském průmyslu - nejvýrazněji ve výrobě součástek pro automobilový průmysl. Bohužel u typického průmyslu skla a bižuterie trval stále výrazný pokles zaměstnanců. Největší zaměstnavatel regionu Jablonex Group a.s., od roku 2009 postupně ukončoval a omezoval výrobu ve svých pobočkách. Z původních až 1 704 zaměstnanců na konci roku 2008, přes pokles na 108 zaměstnanců na konci roku 2009, zůstalo ve společnosti v roce 2010 zaměstnáno pouze 29 zaměstnanců, a to pouze na pozicích zajišťující expedici zboží.

²⁷ HOLÝ, M. *Almanach 1990 – 2010*, Úřad práce v Jablonci nad Nisou, s. 15

V březnu roku 2010 bylo úřadem práce zaznamenáno historické maximum v počtu evidovaných uchazečů (5 547), následoval pokles nezaměstnanosti až do prosince, kdy byl opět, jak ukazuje obrázek 1, evidován vyšší nárůst uchazečů, což bylo zapříčiněno změnou zákonných podmínek upravujících vyplácení podpory v nezaměstnanosti s platností od 1. 1. 2011. I přes toto navýšení klesl počet evidovaných od začátku roku k 31. 12. 2010 na 4 692 uchazečů o zaměstnání. V následujícím roce 2011 poklesly absolutní počty z maxima 4 958 uchazečů zaznamenaného v lednu na 4 381 uchazečů evidovaných k 31. 12. 2011. V meziročním srovnání byl tak zaznamenán pokles počtu o 11,7 %. Počet dosažitelných uchazečů se vyvíjel obdobně jako počet všech uchazečů. Zatímco v roce 2009 činil průměrný podíl dosažitelných 95,9 %, v roce 2010 to bylo 97,1 % a v roce 2011 93,2 %.

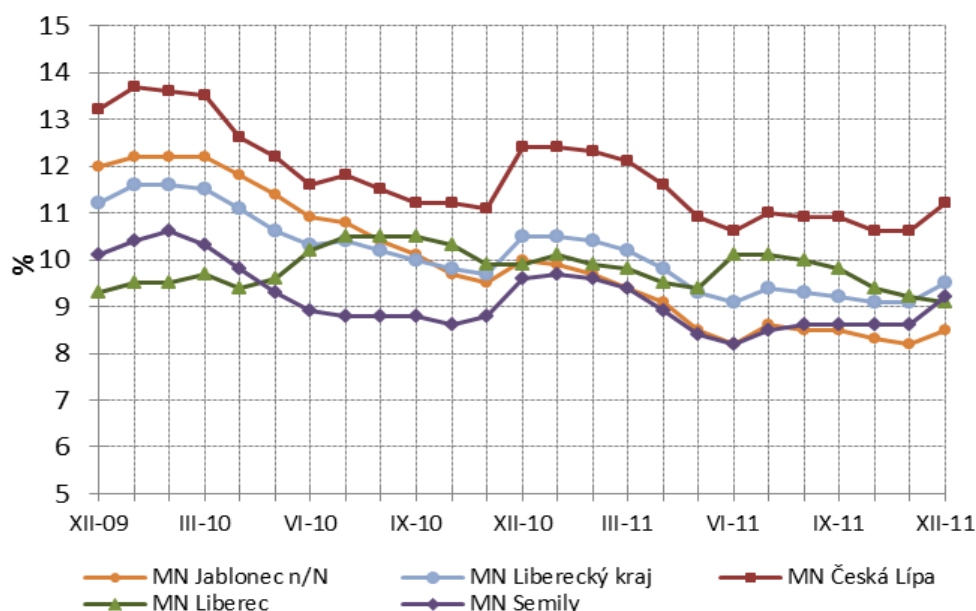


Zdroj: HOLÝ, M. Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou 2/2012.
Vlastní úprava.

Obr. 1: Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR a jabloneckém okrese v letech 1996-2011.

Ve všech okresech Libereckého kraje byl zaznamenán v roce 2011 v porovnání s rokem 2010 obdobný příznivý vývoj hodnot míry nezaměstnanosti, což je zdokumentováno na obrázku 2. Po mírném zvýšení v lednu 2011 docházelo v dalších měsících roku

k poklesu hodnot míry nezaměstnanosti, v červenci naopak k výraznému zvýšení. V meziročním srovnání dosáhl největšího poklesu hodnot míry nezaměstnanosti právě okres Jablonec nad Nisou s meziročním indexem 84,7 % (15. nejvyšším poklesem v rámci České republiky) a vykazoval spolu s okresem Liberec nejnižší hodnoty míry nezaměstnanosti k 31. 12. 2011. K tomuto datu byla hodnota míry nezaměstnanosti nejnižší v okrese Jablonec nad Nisou - 8,5 % (v roce 2010 - 10,1 %), v okrese Liberec - 9,0 % (v roce 2010 - 10,1 %), následované okresem Semily - 9,2 % (v roce 2010 - 9,6 %). Hodnota převyšující krajskou míru nezaměstnanosti (9,5 %) byla zaznamenána pouze v okrese Česká Lípa - 11,2 % (v roce 2010 - 12,4 %).²⁸



Zdroj: HOLÝ, M. Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2011. s. 9

Obr. 2: Vývoj míry nezaměstnanosti v okresech Libereckého kraje.

Ve skupinách evidovaných mužů a žen byl v roce 2011 zaznamenán pokles počtu uchazečů s různou intenzitou. Výraznější vývoj se projevil stejně jako v předchozích letech u mužů, což souvisí s větším počtem přijatých uchazečů na místa zpracovatelském

²⁸ HOLÝ, M. Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou 2011, s. 13-14.

průmyslu a většímu podílu pracovníků ve stavebnictví, které prochází pravidelným sezónním zahajováním a ukončováním sezónních prací. Ke dni 31. 12. 2011 evidoval úřad práce 2 451 ženu, což je o 254 méně (meziroční index 92,6 %), a 2 511 mužů bez zaměstnání, což je o 222 méně (meziroční index 91,9 %) než ke stejnému datu roku 2010.

Ve struktuře evidovaných uchazečů podle vzdělání, uvedené v tabulce 1, bylo dosaženo v meziročním srovnání nejvyššího rozdílu (nejvyššího poklesu evidovaných) u vyučených a u uchazečů se středním vzděláním s maturitou, naopak nárůst byl zaznamenán především u žen s vyšším odborným a bakalářským vzděláním, což se analogicky shoduje i s celkovými výsledky za kraj. Z tabulky je též patrné, že mezi uchazeči je nejvyšší počet právě vyučených a druhou nejvyšší skupinu tvoří uchazeči se základním vzděláním (skoro 28% z celkového počtu 4 962 a v roce 2011 již skoro 30% z celkového počtu 4 383).

Ve struktuře uchazečů podle věku došlo k rozdílným změnám v jednotlivých skupinách, jak je znázorněno v tabulce 2. S výjimkou skupiny mladistvých ve věku do 19 let a žen do 24 let se situace oproti roku 2010 u všech skupin zlepšila. Úřad práce evidoval ke dni 30. 12. 2011 nejvíce uchazečů v kategoriích od 20 do 24 let, od 35 do 39 let a mezi 50 a 59 lety. Mezi muži dominovali uchazeči od 20 do 24 let a nad 55 let, mezi ženami patřily k nejpočetnějším uchazečky mezi 35 a 39 lety věku. Nejrizikovější skupina uchazečů nad 50 let věku zaznamenala pokles zejména v kategorii žen mezi 55 a 59 lety (snížení o 71 evidovaných uchazeček) a mužů nad 60 let (snížení o 31 uchazečů), což mohlo být způsobeno předčasným odchodem do důchodu a změnou výpočtu výše penze při využití předčasného odchodu do důchodu v roce 2012). I tento trend vývoje byl shodný ve všech regionech Libereckého kraje.

Tab. 1: Struktura evidovaných uchazečů podle stupně dosaženého vzdělání

| Stupeň vzdělání | Stav k 31.12.2010 | | Stav k 31.12.2011 | | Rozdíl | Meziroční index |
|---|----------------------|--------------|----------------------|--------------|-------------|--------------------|
| | počet | % | počet | % | počet | % |
| Ženy | | | | | | |
| bez vzdělání | 5 | 0,2 | 5 | 0,2 | 0 | 100,0 |
| neúplné základní vzdělání | 10 | 0,4 | 10 | 0,5 | 0 | 100,0 |
| základní vzdělání + praktická škola | 673 | 27,5 | 633 | 28,8 | -40 | 94,1 |
| nižší střední vzdělání | 3 | 0,1 | 0 | 0,0 | -3 | 0,0 |
| nižší střední odborné vzdělání | 42 | 1,7 | 37 | 1,7 | -5 | 88,1 |
| střední odborné vzdělání (vyučen) | 886 | 36,1 | 758 | 34,5 | -128 | 85,6 |
| stř.nebo stř.odb. vzd. bez mat. a vyuč. | 33 | 1,3 | 29 | 1,3 | -4 | 87,9 |
| ÚSV vzdělání | 80 | 3,3 | 80 | 3,6 | 0 | 100,0 |
| ÚSO vzdělání (vyučení s maturitou) | 79 | 3,2 | 74 | 3,4 | -5 | 93,7 |
| ÚSO vzdělání s maturitou (bez vyučení) | 516 | 21,1 | 441 | 20,1 | -75 | 85,5 |
| vyšší odborné vzdělání | 20 | 0,8 | 24 | 1,1 | 4 | 120,0 |
| bakalářské vzdělání | 24 | 1,0 | 31 | 1,4 | 7 | 129,2 |
| vysokoškolské vzdělání | 78 | 3,2 | 75 | 3,4 | -3 | 96,2 |
| doktorské vzdělání | 2 | 0,1 | 0 | 0,0 | -2 | 0,0 |
| ženy celkem | 2451 | 100,0 | 2197 | 100,0 | -254 | 89,6 |
| Muži | | | | | | |
| bez vzdělání | 6 | 0,2 | 3 | 0,1 | -3 | 50,0 |
| neúplné základní vzdělání | 13 | 0,5 | 11 | 0,5 | -2 | 84,6 |
| základní vzdělání + praktická škola | 676 | 26,9 | 641 | 29,3 | -35 | 94,8 |
| nižší střední vzdělání | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | x |
| nižší střední odborné vzdělání | 57 | 2,3 | 45 | 2,1 | -12 | 78,9 |
| střední odborné vzdělání (vyučen) | 1150 | 45,8 | 942 | 43,1 | -208 | 81,9 |
| stř.nebo stř.odb. vzd. bez mat. a vyuč. | 4 | 0,2 | 8 | 0,4 | 4 | 200,0 |
| ÚSV vzdělání | 46 | 1,8 | 43 | 2,0 | -3 | 93,5 |
| ÚSO vzdělání (vyučení s maturitou) | 88 | 3,5 | 80 | 3,7 | -8 | 90,9 |
| ÚSO vzdělání s maturitou (bez vyučení) | 346 | 13,8 | 296 | 13,6 | -50 | 85,5 |
| vyšší odborné vzdělání | 16 | 0,6 | 15 | 0,7 | -1 | 93,8 |
| bakalářské vzdělání | 14 | 0,6 | 13 | 0,6 | -1 | 92,9 |
| vysokoškolské vzdělání | 93 | 3,7 | 86 | 3,9 | -7 | 92,5 |
| doktorské vzdělání | 2 | 0,1 | 1 | 0,0 | -1 | 50,0 |
| muži celkem | 2511 | 100,0 | 2184 | 100,0 | -327 | 87,0 |
| CELKEM UCHAZEČŮ | 4962 | 100,0 | 4381 | 100,0 | -581 | 88,3 |

Zdroj: HOLÝ, M. Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2011. s. 16
Vlastní úprava

Tab. 2: Struktura uchazečů podle věku

| Věk | Stav k 31.12.2010 | | Stav k 31.12.2011 | | Rozdíl | Meziroční index |
|------------------------|----------------------|--------------|----------------------|--------------|-------------|-----------------|
| | počet | % | počet | % | počet | % |
| Ženy | | | | | | |
| do 19 let | 93 | 3,8 | 100 | 4,6 | 7 | 107,5 |
| 20 - 24 let | 273 | 11,1 | 286 | 13,0 | 13 | 104,8 |
| 25 -29 let | 265 | 10,8 | 219 | 10,0 | -46 | 82,6 |
| 30 - 34 let | 286 | 11,7 | 256 | 11,7 | -30 | 89,5 |
| 35 - 39 let | 391 | 16,0 | 339 | 15,4 | -52 | 86,7 |
| 40 - 44 let | 299 | 12,2 | 253 | 11,5 | -46 | 84,6 |
| 45 - 49 let | 283 | 11,5 | 261 | 11,9 | -22 | 92,2 |
| 50 - 54 let | 287 | 11,7 | 279 | 12,7 | -8 | 97,2 |
| 55 - 59 let | 268 | 10,9 | 197 | 9,0 | -71 | 73,5 |
| 60 a více | 6 | 0,2 | 7 | 0,3 | 1 | 116,7 |
| ženy celkem | 2451 | 100,0 | 2197 | 100,0 | -254 | 89,6 |
| Muži | | | | | | |
| do 19 let | 134 | 5,3 | 160 | 7,3 | 26 | 119,4 |
| 20 - 24 let | 359 | 14,3 | 324 | 14,8 | -35 | 90,3 |
| 25 -29 let | 324 | 12,9 | 264 | 12,1 | -60 | 81,5 |
| 30 - 34 let | 303 | 12,1 | 239 | 10,9 | -64 | 78,9 |
| 35 - 39 let | 259 | 10,3 | 225 | 10,3 | -34 | 86,9 |
| 40 - 44 let | 212 | 8,4 | 186 | 8,5 | -26 | 87,7 |
| 45 - 49 let | 222 | 8,8 | 178 | 8,2 | -44 | 80,2 |
| 50 - 54 let | 255 | 10,2 | 230 | 10,5 | -25 | 90,2 |
| 55 - 59 let | 346 | 13,8 | 312 | 14,3 | -34 | 90,2 |
| 60 a více | 97 | 3,9 | 66 | 3,0 | -31 | 68,0 |
| muži celkem | 2511 | 100,0 | 2184 | 100,0 | -327 | 87,0 |
| CELKEM UCHAZEČŮ | 4962 | 100,0 | 4381 | 100,0 | -581 | 88,3 |

Zdroj: HOLÝ, M. Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2011. s. 17.
Vlastní úprava

V následující tabulce 3 je zdokumentován vývoj struktury uchazečů podle délky nezaměstnaných. Výrazný pokles byl zaznamenán ve skupině s evidencí mezi 3 a 9 měsíci a naopak jedinou skupinou, ve které celkový počet uchazečů vzrostl, je skupina uchazečů s evidencí vyšší než 2 roky. Na konci roku 2011 evidoval úřad práce celkem 2 307 dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů (délka evidence více než 5 měsíců - 52,7 % z celkového počtu) a 1 591 uchazečů s evidencí delší než 12 měsíců (36,3 % z celkového počtu uchazečů).

Průměrná délka evidence uchazečů ve stavu se meziročně zvýšila ze 431 na 485 dní a tato skutečnost koresponduje s výše uvedeným zjištěním o výrazném nárůstu uchazečů s dobou evidence vyšší než 24 měsíců.

Tab. 3: Struktura evidovaných uchazečů podle délky evidence

| Délka evidence | Stav k 31.12.2010 | | Stav k 31.12.2011 | | Rozdíl | Meziroční index |
|------------------------|----------------------|--------------|----------------------|--------------|-------------|-----------------|
| | počet | % | počet | % | počet | % |
| Ženy | | | | | | |
| do 3 měsíců | 640 | 26,1 | 500 | 22,8 | -140 | 78,1 |
| 3 - 6 měsíců | 401 | 16,4 | 441 | 20,1 | 40 | 110,0 |
| 6 - 9 měsíců | 262 | 10,7 | 213 | 9,7 | -49 | 81,3 |
| 9 - 12 měsíců | 229 | 9,3 | 168 | 7,6 | -61 | 73,4 |
| 12 - 24 měsíců | 532 | 21,7 | 389 | 17,7 | -143 | 73,1 |
| více než 24 měsíce | 387 | 15,8 | 486 | 22,1 | 99 | 125,6 |
| ženy celkem | 2 451 | 100,0 | 2 197 | 100,0 | -254 | 89,6 |
| Muži | | | | | | |
| do 3 měsíců | 834 | 33,2 | 702 | 32,1 | -132 | 84,2 |
| 3 - 6 měsíců | 448 | 17,8 | 431 | 19,7 | -17 | 96,2 |
| 6 - 9 měsíců | 230 | 9,2 | 195 | 8,9 | -35 | 84,8 |
| 9 - 12 měsíců | 211 | 8,4 | 140 | 6,4 | -71 | 66,4 |
| 12 - 24 měsíců | 460 | 18,3 | 306 | 14,0 | -154 | 66,5 |
| více než 24 měsíce | 328 | 13,1 | 410 | 18,8 | 82 | 125,0 |
| muži celkem | 2 511 | 100,0 | 2 184 | 100,0 | -327 | 87,0 |
| | | | | | | |
| UCHAZEČŮ CELKEM | 4 962 | 100,0 | 4 381 | 100,0 | -581 | 88,3 |

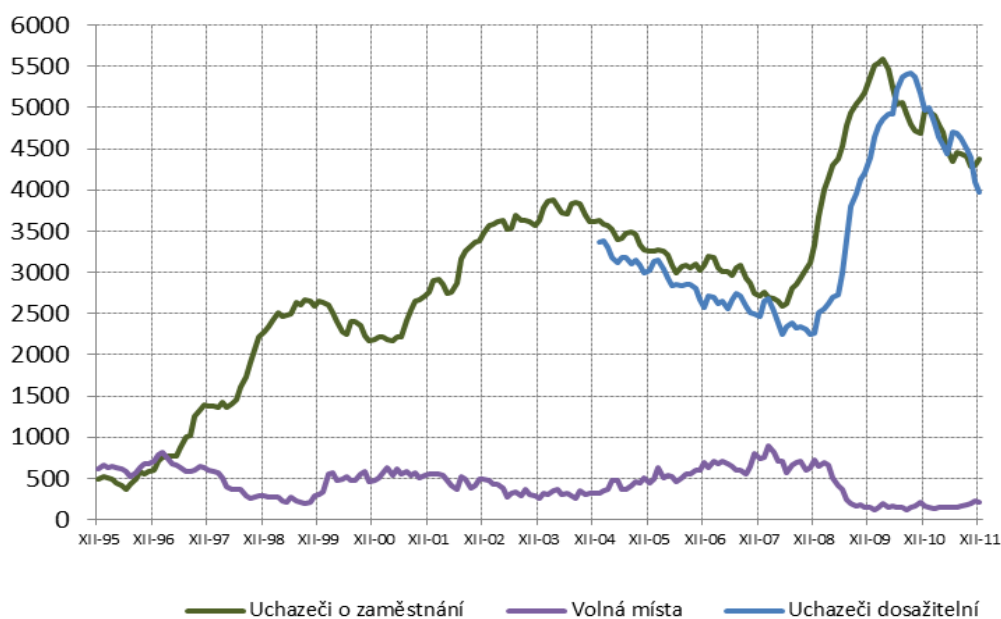
Zdroj: HOLÝ, M. Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2011. s. 20.
Vlastní úprava.

3.2 Volná pracovní místa

Ačkoli měl vývoj nezaměstnanosti klesající tendenci, poptávka ze strany zaměstnavatelů vyjádřená počtem nabízených volných pracovních míst (hlášených na úřad práce) byla ve sledovaných letech velice nízká a trvalý pokles počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání, zastavení hospodářského poklesu a mírné ekonomické oživení se na dostatečném počtu vytvářených a nabízených volných míst výrazněji neprojevilo.

Ke dni 31. 12. 2011 byly zaměstnavateli nabízeny 334 pracovní příležitosti, tedy o 192 více než na konci roku 2010 (i v průměru nabízený počet 224 volných pracovních míst byl v roce 2011 ve srovnání s rokem 2010 vyšší o 72 míst). K viditelnému nárůstu

poptávky docházelo prakticky v průběhu celého roku 2011 zejména díky zvýšenému zájmu o profese ve strojírenství, kovodělném průmyslu, výrobě součástek v automobilovém průmyslu. Tento nárůst ovlivnila ke konci roku hlavně výstavba nové pobočky firmy Kaufland Česká republika v.o.s a nahlášení 120 volných míst na krátkodobý pracovní poměr.²⁹ Vývoj počtu volných pracovních míst na Jablonecku je zobrazen na obrázku 3.



Zdroj: HOLÝ, M. Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2011. s. 14.

Obr. 3: Počet uchazečů o zaměstnání a volných míst v letech 1995 - 2011

Největší pokles nabízených míst byl v roce 2010 zaznamenán u nekvalifikovaných dělníků se základním vzděláním, naopak došlo k mírnému nárůstu počtu míst pro pracovníky s výučním listem a se středním vzděláním s maturitou, které pokračovalo i v roce 2011, jak je deklarováno v níže uvedené tabulce 4.

²⁹ HOLÝ, M. Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou 2011, s. 22.

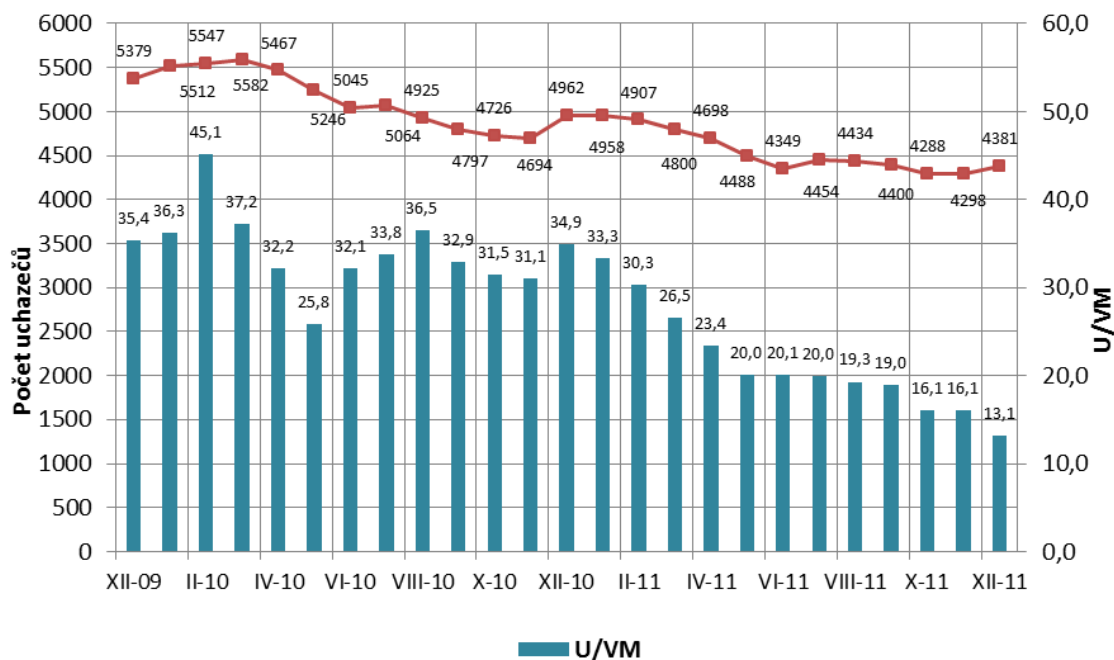
Tab. 4: Volná místa podle stupně požadovaného vzdělání

| Stupeň vzdělání | Stav k 31.12.2010 | | Stav k 31.12.2011 | |
|--|-------------------|----------------|-------------------|----------------|
| | Volná místa | Počet uchazečů | Volná místa | Počet uchazečů |
| Bez vzdělání | 1 | 11 | 0 | 8 |
| Neúplné základní vzdělání | 0 | 23 | 0 | 21 |
| Základní vzdělání | 10 | 1 349 | 139 | 1 274 |
| Nižší střední vzdělání | 0 | 3 | 1 | 0 |
| Nižší střední odborné vzdělání | 0 | 3 | 1 | 0 |
| SOU - vyučen | 71 | 2 036 | 102 | 1 700 |
| SOU – bez maturity | 0 | 37 | 2 | 37 |
| ÚSV vzdělání | 0 | 126 | 1 | 123 |
| ÚSO vzdělání (vyučen s maturitou) | 3 | 167 | 11 | 154 |
| ÚSO vzdělání s maturitou (bez vyučení) | 35 | 862 | 55 | 737 |
| Vyšší odborné vzdělání | 1 | 36 | 2 | 39 |
| Bakalářské vzdělání | 1 | 38 | 3 | 44 |
| Vysokoškolské vzdělání | 20 | 171 | 18 | 161 |
| Doktorské vzdělání | 0 | 4 | 0 | 1 |
| Celkem | 142 | 4 962 | 334 | 4 381 |

Zdroj: HOLÝ, M. Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2011. s. 22
Vlastní úprava.

Trvale nízký počet volných pracovních míst byl registrován ve sledovaném období pro nižší administrativní pracovníky, úředníky a pro nekvalifikovanou pracovní sílu. Nejvíce pracovních příležitostí tak bylo ke konci roku 2010 nabízeno pro obchodní zástupce a finanční poradce, nekvalifikované dělníky, kvalifikované pracovníky v technických oborech, strojírenské dělníky a kovodělníky, nově místa pro odborné pedagogické pracovníky a dlouhodobě pro pracovníky ve zdravotnictví.

I v roce 2011 přetrvává nepříznivá situace v tradičním průmyslu skla a bižuterie a nízká poptávka po pracovní síle tohoto oboru má výrazný vliv na strukturální nezaměstnanost jabloneckého regionu. Ke konci roku 2011 bylo nejvíce pracovních příležitostí nabízeno pro svářeče, kvalifikované pracovníky v technických oborech, strojírenské dělníky a kovodělníky, specialisty IT, prodavače a řidiče.



Zdroj: HOLÝ, M. Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2011. s. 14.

Obr. 4: Vývoj počtu uchazečů a počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo

3.3 Shrnutí

Přesto, že ve sledovaných letech měl vývoj nezaměstnanosti klesající tendenci, neměl tento fakt výrazný vliv na počet nahlášených volných míst a jablonecký region se potýkal s následky celosvětové ekonomické krize a s trvajícím nedostatečnou nabídkou volných pracovních míst. Není pravděpodobné, že by k jejímu růstu výhledově došlo, neboť s novelou Zákona o zaměstnanosti již není povinností, ale pouze možností zaměstnavatelů hlásit volná pracovní místa úřadům práce. Tato skutečnost výraznou měrou ovlivní ukazatel počtu uchazečů na 1 volné místo.

V roce 2010 byl zaznamenán historicky nejvyšší počet zaevidovaných uchazečů, a to v měsíci březnu ve výši 5 547 nezaměstnaných, který na konci roku dosáhl snížení na 4 962 uchazečů. V meziročním srovnání byl na konci roku 2011 uváděn pokles o 581 uchazečů o zaměstnání, což se příznivě odrazilo ve všech jednotlivých strukturách uchazečů ve snížení jejich počtu. Zaznamenán byl pouze nárůst počtu mladistvých

uchazečů do 24 let (toto zvýšení se týkalo především žen) a zvýšení počtu dlouhodobě nezaměstnaných ve skupině s dobou evidence nad 24 měsíců bez rozdílu pohlaví. Nejpočetnější skupinou byly uchazečky mezi 35 a 39 lety věku.

Z výše uvedeného lze usuzovat, že na snížení registrované nezaměstnanosti, vzhledem k nízkému počtu volných míst v regionu a přesto výraznému snížení počtu evidovaných v roce 2010, se nemalou měrou podílelo i vytváření velkého počtu míst podporovaných v rámci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

4 Financování aktivní politiky zaměstnanosti

K naplnění cílů aktivní politiky zaměstnanosti jsou vzhledem k maximalizaci efektivního vynaložení prostředků využívány všechny kombinace nástrojů APZ v souladu s podmínkami ZoZ. Při jejich aplikaci a tvorbě rozpočtů se zohledňují regionální rozdíly, jsou používány analytické propočty vycházející zejména z míry nezaměstnanosti, počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání, struktury nezaměstnaných podle délky nezaměstnanosti, vzdělání či věku.

Díky vstupu do Evropské unie se otevřela cesta k rozšíření možnosti čerpání finančních prostředků nejen ze státního rozpočtu, ale v rámci Národního individuálního projektu (NIP) realizovaného prostřednictvím Oblasti podpory 2.1 OP LZZ i prostředků z Evropského sociálního fondu.

4.1 Evropský sociální fond

Fondy EU představují hlavní nástroj realizace evropské politiky hospodářské a sociální soudržnosti. Právě jejich prostřednictvím se rozdělují finanční prostředky určené ke snižování ekonomických a sociálních rozdílů mezi členskými státy a jejich regiony.

Evropská unie disponuje třemi hlavními fondy:

- **Strukturální fondy:**

Evropský fond pro regionální rozvoj (ERDF)

Evropský sociální fond (ESF)

- **Fond soudržnosti (FS)**

Evropský sociální fond je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie a je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Na právě probíhající programové období 2007 - 2013 má ČR z evropských fondů k dispozici 26,69 miliard eur, což představuje přibližně tři čtvrtiny ročního státního rozpočtu ČR.

Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.³⁰

4.1.1 Cíle Evropského sociálního fondu

Mezi cíle Evropského sociálního fondu patří:

- pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce,
- rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce,
- sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce,
- celoživotní vzdělávání,
- rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly,
- zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání,
- zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce,
- boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce.

Z Evropského sociálního fondu jsou podporovány projekty neinvestičního charakteru, jako např. rekvalifikace nezaměstnaných, speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel, tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance, rozvoj institucí služeb zaměstnanosti, stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru a další.³¹

³⁰ Fondy evropské unie. Strukturální fondy EU – Informace o фондеch [online]. [vid. 2012-03-19]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/Informace-o-fondech-EU>.

³¹ Tamtéž

4.1.2 Forma realizace

Implementace ESF v programovém období 2007 až 2013 je realizována těmito formami:

- **Národní individuální projekty**

Národní individuální projekty (NIP) jsou realizovány prostřednictvím Úřadu práce ČR a jsou zaměřeny na jednotlivé nástroje APZ. Přílohou každého projektu je rozdělení finančních prostředků v rámci ÚP ČR, které je provedeno podle stejných mechanismů jako prostředky národní APZ (například u VPP, SÚPM a rekvalifikací se zpravidla používá koeficient potřeby) a prostředky jsou Úřadem práce- ČR přidělovány prostřednictvím rozpočtového opatření.

V návaznosti na rozdělení prostředků v rámci Úřadu práce ČR je nutné sledování i plnění monitorovacích indikátorů projektu. Vzhledem k tomu, že po dobu realizace projektu může dojít ke změně na daném regionálním trhu práce, je možné provést změny v rozdělení prostředků v rámci Úřadu práce ČR s tím, že změnu výše finančních prostředků doprovází i změna výše požadavku na naplnění indikátorů. Při přidělování finančních prostředků na podporu pracovních míst v NIP (VPP, SÚPM vyhrazená) postupuje ÚP ČR v souladu se zákonem a jeho prováděcími vyhláškami, s platnou metodikou MPSV pro APZ a vnitřním předpisem KrP/KrP-KoP pro realizaci APZ, který je průběžně aktualizován ve vazbě na vývoj na trhu práce. Výše poskytovaných příspěvků v rámci projektů ESF se nesmí lišit od výše příspěvků poskytovaných v rámci národní APZ. Při zařazování fyzické osoby na nástroje financované z NIP se postupuje stejně jako při zařazování fyzické osoby na nástroje a opatření APZ financované ze státního rozpočtu.

Realizovanými NIP jsou Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, pilotní program „Vzdělávejte se!“ a v současné době probíhající program „Vzdělávejte se pro růst!“.

- **Regionální individuální projekty**

Regionální individuální projekty (RIP) realizuje Úřad práce ČR prostřednictvím svých krajských poboček, které na realizaci spolupracují se svými kontaktními pracovišti. RIP

jsou realizovány jako krajské projekty a finanční prostředky jsou tedy stanovovány na kraj. RIP musí být zaměřeny na komplexní řešení situace určité skupiny uchazečů či zájemců o zaměstnání na trhu práce, tzn. využitím více nástrojů a opatření APZ, a to i inovovaných či nových nástrojů, které budou v rámci projektu odzkoušeny. V případě, že se jedná o inovované nástroje, nové nástroje či přístupy, je nutné, aby projekt obsahoval podrobný popis (metodiku) využití tohoto nástroje. Podmínkou je dodržet pravidla způsobilosti výdajů na inovované nástroje, nové nástroje či přístupy z hlediska ESF.

Všechny plánované výdaje dohod realizovaných v rámci NIP i RIP musí být uhrazeny v době realizace projektů, tj. nesmí vznikat závazky, které by bylo nutné uhradit po skončení projektu a mohlo by dojít k nutnosti uhradit je z jiných zdrojů než ze zdrojů určených na daný projekt. RIP trvají max. 3 roky, NIP v odůvodněných případech i déle. Všechny projekty musí být věcně uzavřeny nejpozději do 31. srpna 2015.

Financovat v rámci NIP ani RIP nelze nástroje a opatření zaměřená na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením uvedená v §§ 75, 76, 78 ZoZ, či příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.³²

4.1.3 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ), který byl schválen Evropskou komisí dne 16. 10. 2007, navazuje svým zaměřením plynule na Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ). Soustředí se na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech.

³² Ministerstvo práce a sociálních věcí, Normativní instrukce č. 12/2011, s. 5

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) spadá mezi víceúčelové tematické operační programy. Je financován především z prostředků cíle Konvergence, ale také z prostředků pro cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost v oblastech aktivní politiky trhu práce, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce.

Z fondů EU je pro OP LZZ vyčleněno celkem 1,84 mld. €, což činí přibližně 6,80 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku. Z českých veřejných zdrojů je financování programu navýšeno o dalších 0,32 mld. €³³ (jedná se o spolufinancování v poměru 85 % z ESF a 15 % ze SR).

OP LZZ obsahuje 6 prioritních os (Adaptabilita, Aktivní politika trhu práce, Sociální integrace a rovné příležitosti, Veřejná správa a veřejné služby, Mezinárodní spolupráce, Technická podpora) rozdělujících operační program na logické celky a ty jsou dále konkretizovány prostřednictvím tzv. oblastí podpor, které vymezují, jaké typy projektů mohou být v rámci příslušné prioritní osy podpořeny. Na prioritní osu 2, týkající se aktivní politiky trhu práce, je z fondů EU vyčleněno 605,8 mil. €, tj. 33 % OP LZZ, což je největší finanční podíl ze všech výše uvedených os.

4.2 Pilotní projekt - Vzdělávejte se!

Projekt je určen zaměstnavatelům, kteří se v souvislosti s probíhající hospodářskou recesí ocitli v obtížné ekonomické situaci a nebyli přechodně schopni svým zaměstnancům

³³ Fondy evropské unie. *Strukturní fondy EU – OP Lidské zdroje a zaměstnanost* [online].

[vid. 2012-03-19]. Dostupné z:

<http://www.strukturalni-fondy.cz/getdoc/d26c8d6a-821b-45df-9c9c-29a8a55f7e1e/OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost>

přidělovat práci v plném rozsahu a kteří zároveň měli zájem těmto zaměstnancům v době jejich nucené nepřítomnosti na pracovišti prostřednictvím vzdělávacích aktivit rozšiřovat či prohlubovat kvalifikaci.

Účelem projektu, jako nového nástroje APZ, bylo udržení zaměstnanosti a vytvoření podmínek pro získávání a zdokonalování odborných znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců, kterým z důvodu omezení výroby nemohl zaměstnavatel přidělovat práci v rozsahu týdenní pracovní doby. Takto získané znalosti, dovednosti a kompetence budou moci zaměstnanci využít při svém dalším uplatnění na trhu práce. V rámci projektu bylo zaměstnavatelům umožněno na realizaci těchto vzdělávacích aktivit (včetně doprovodných opatření) získat finanční prostředky pro ty své zaměstnance, jimž byla zkrácena následkem zhoršení situace v podniku pracovní doba, a dále získání finančních prostředků na úplnou nebo částečnou úhradu mzdových nákladů nebo náhrad mezd těchto zaměstnanců po dobu jejich účasti na vzdělávání.

4.2.1 Účastníci projektu

Do projektu „Vzdělávejte se!“ se mohli zapojit zaměstnavatelé, kteří z důvodu celosvětové finanční krize a hospodářské recese museli přistoupit k omezení podnikatelské aktivity ve svých provozech a jejichž zaměstnancům náležela snížená náhrada mzdy podle § 209 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, a to buď na základě dohody zaměstnavatele s odborovou organizací, nebo na základě rozhodnutí úřadu práce.

Dále ti zaměstnavatelé, kterým počet jejich výrobních zakázek vlivem celosvětové finanční krize klesl, nechtěli ještě aplikovat ustanovení § 209 ZP (tuto skutečnost doloží např. snížením počtu zakázek, snížením počtu zaměstnanců, organizačními změnami, poklesem tržeb aj.) a zároveň chtěli využít dobu, kdy nebylo možné zaměstnancům přidělovat z těchto důvodů práci v rozsahu týdenní pracovní doby, pro vzdělávání svých zaměstnanců a zvyšování jejich odbornosti, znalostí, dovedností a kompetencí k výkonu jejich pracovních činností v rámci odborného rozvoje, jako aktivity projektu „Vzdělávejte se!“.

4.2.2 Pravidla poskytování příspěvku

Poskytovatelem příspěvku bylo ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a poskytován jednotlivým zaměstnavatelům byl prostřednictvím příslušných úřadů práce. Stejně jako u ostatních nástrojů APZ se jednalo o finanční podporu nenárokovou, při schvalování musel žadatel splnit stejné podmínky např. týkající se prokázání bezdlužnosti vůči státu, avšak bylo možné ji poskytnout i v kombinaci s jinými nástroji APZ (což u ostatních příspěvků souběžně nelze).

V zájmu efektivního a plynulého čerpání podpor přistoupilo MPSV k limitaci maximální výše podpory 500 tis. Kč v součtu žádostí pro jednoho zaměstnavatele na jeden měsíc od jednoho úřadu práce. Pouze podnikům s nadregionálním dosahem (s počtem zaměstnanců nad 1000, anebo s provozovnami ve více než dvou okresech) může být poskytnut příspěvek nad uvedený limit, a to na základě posouzení ministra práce a sociálních věcí.

Dále jsou stanoveny maximální ceny na hodinu vzdělávání (u vzdělávacích programů do 10 účastníků), resp. maximální ceny na hodinu a zaměstnance (u kurzů s více účastníky).

Maximální refundovaná mzda je ve výši 24 000 Kč za měsíc (dle podílu odučených hodin/na sjednané pracovní době). Dohoda může být sjednána s dobou platnosti na období maximálně 6 měsíců. Poskytnutí příspěvku podléhá pravidlům poskytování veřejné podpory v zemích EU.

4.2.3 Zapojení Úřadu práce v Jablonci nad Nisou do projektu

Úřad práce v Jablonci nad Nisou reagoval pružně na situaci v regionu, kdy většina zaměstnavatelů se s důsledky hospodářské krize potýkala, a neprodleně se zapojil do realizace projektu, který byl realizován ve dvou fázích a znamenal obrovskou možnost finanční podpory. V první fázi byly čerpány prostředky OP RLZ (uznatelnost těchto výdajů skončila 30. 6. 2009), druhá fáze byla financována z OP LZZ.

- **1. fáze projektu Vzdělávejte se!**

V průběhu první fáze, která probíhala v poměrně krátkém čase, od března do června roku 2009, bylo přijato celkem 60 žádostí od 16 zaměstnavatelů, z toho 59 bylo schváleno a pouze 1 žádost byla zamítnuta. Dle sepsaných dohod bylo podpořeno 914 zaměstnanců, předpokládané náklady činily cca 5 379 tis. Kč, po předložení vyúčtování bylo zaměstnavatelům uvolněno celkem 4 786 tis. Kč. Zaměstnanci se zúčastňovali odborných kurzů (38 žádostí), výuky cizích jazyků (3 žádosti), vzdělávání ve výpočetní technice (9 žádostí) a rovněž absolvovali manažerské kurzy (9 žádostí).³⁴

- **2. fáze projektu Vzdělávejte se!**

Druhá fáze projektu začala v průběhu 2. pololetí 2009 (v měsíci srpnu) a jak bylo uvedeno výše, byla realizována prostřednictvím OP LZZ. Bylo přijato 43 žádostí od 24 zaměstnavatelů a podpořeno přibližně 500 zaměstnanců, kteří se zúčastňovali opět kurzů tématicky stejných jako v 1. fázi, tzn. odborných kurzů (20 žádostí), výuky cizích jazyků (9 žádostí), vzdělávání ve výpočetní technice (5 žádostí) a rovněž absolvovali manažerské kurzy (9 žádostí). Celkové náklady činily cca 5 815 tisíc Kč.

V celé České republice se projevila zvýšená poptávka po tomto nástroji a došlo k navýšení rozpočtu projektu ve druhé fázi o 1,5 mld. Kč, celková částka tedy činila 2,5 mld. Kč.

Tento vyšší zájem ze strany zaměstnavatelů se projevil i v množství přijatých žádostí Úřadem práce v Jablonci nad Nisou. Do konce roku 2010 bylo přijato celkem 175 žádostí od 55 zaměstnavatelů a uzavřeno bylo 147 dohod, zbylých 28 žádostí bylo zamítnuto. Dle sepsaných dohod bylo podpořeno přibližně 1 300 zaměstnanců, celkové náklady činily cca 13 953 tisíc Kč. Za rok 2010 bylo profinancováno z rozpočtu APZ celkem 13 894 tis. Kč.

³⁴ HOLÝ, M. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2009*, s. 44

Průběh roku 2011 byl ve znamení dokončení realizace tohoto pilotního programu APZ. Nové žádosti se již nepřijímaly a z rozpočtu APZ se uvolnily finanční prostředky ve výši celkem 2 588 tis. Kč pouze k dofinancování končících dohod z roku 2010.³⁵

4.3 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v období 2010 a 2011

Vývoj množství finančních prostředků uvolněných na realizaci státní politiky zaměstnanosti v průběhu let zaznamenal změny ve své struktuře v závislosti na celkovém vývoji nezaměstnanosti a nutnosti zvýšit pozornost státu k aktivní složce jako jedné z možností ovlivnění trhu práce.

Finanční prostředky vynaložené pracovištěm Úřadu práce v Jablonci nad Nisou v letech 2010 a 2011 jsou uvedeny v následující tabulce 5. Je zde patrné znatelné snížení marginálních nákladů na pasivní politiku zaměstnanosti, což bylo způsobeno nejen klesajícím počtem evidovaných uchazečů o zaměstnání, ale i zpřísněním podmínek vyplácení podpory v nezaměstnanosti.

Tab. 5: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti vynaložené KoP ÚP ČR Jablonec nad Nisou

| Výdaje na politiku zaměstnanosti | 2010 | 2011 | Rozdíl | Meziroční index |
|--|---------|---------|---------|-----------------|
| | tis. Kč | tis. Kč | tis. Kč | % |
| Celkem | 206 562 | 137 601 | -68 961 | 66,6 |
| z toho na pasivní politiku zaměstnanosti | 120 847 | 78 754 | -42 093 | 65,2 |
| na aktivní politiku zaměstnanosti | 62 630 | 33 671 | -28 959 | 53,8 |
| výdaje podle §78 ZoZ | 20 716 | 23 264 | 2 548 | 112,3 |

Zdroj: HOLÝ, M. Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2011. s. 36. Vlastní úprava.

³⁵ HOLÝ, M. Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2011, s. 45

4.3.1 Kritéria a metodika poskytování příspěvků

V kompetenci jednotlivých úřadů práce byla do konce roku 2011 možnost sestavování vlastních podmínek (kritérií) pro realizaci jednotlivých nástrojů APZ v daném regionu dle jeho specifčnosti, která však pominula reorganizací a od 1. 1. 2012 platí jednotná kritéria pro celý kraj, která na rozdíl od předchozích nerozlišují výši přiznaného příspěvku dle rozdílnosti skupin nezaměstnaných.

Kritéria za sledované období byla jednotlivými úřady práce vždy sestavována na začátku roku až po schválení státního rozpočtu (většinou na přelomu ledna a února daného roku), kdy byla známa výše uvolněná na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti. Pracovníky referátu trhu práce, na základě zkušeností z předchozích let a předpokladu vývoje zaměstnanosti, resp. nezaměstnanosti v roce stávajícím, byla vypracována kritéria a metodika pro schvalování používaných nástrojů APZ v souladu se zásadami účelnosti, účinnosti a efektivity. Tato kritéria respektovala nejen zvýšenou pozornost ohroženým skupinám uchazečů o zaměstnání tak, jak je uvedeno v § 33 zákona č. 435/2004 Sb., ale zohledňovala i další vlivy:

- **vývoj zaměstnanosti – monitoring zaměstnavatelů**

Při vyhotovení kritérií je dalším ovlivňujícím faktorem i vývoj zaměstnanosti. Úřady práce jsou každoročně zpracovávány vlastní údaje z monitoringu zaměstnavatelů, jehož cílem je především získání přehledu o počtu hlavních zaměstnavatelů působících v jabloneckém okrese, o počtu zaměstnanců u těchto zaměstnavatelů a informací o připravovaných změnách, které by případně ovlivnily zaměstnanost, resp. trh práce (např. plánovaný počet snižování pracovníků, hromadné propouštění). Výsledky monitoringu mají vysokou vypovídající schopnost, což dokumentuje fakt, že např. v roce 2010 bylo do monitoringu zaměstnavatelů zařazeno 143 subjektů se 100% návratností dotazníků a v roce 2011 opět 137 subjektů s více než 96% návratností. Tyto informace o struktuře zaměstnanců (viz tabulka 6) byly samozřejmě zohledňovány při sestavování kritérií a osoby se zaznamenaným klesajícím trendem zaměstnanosti byly preferovány nejen při schvalování žádostí o příspěvek, ale byly zvýhodněny i ve výši poskytnutého

příspěvku, jak je uvedeno v tabulce 7 u skupiny osob pečujících o děti do 15let (při předpokladu, že se jedná o ženy), měsíční příspěvek byl o 1 000 Kč vyšší.

Tab. 6: Zaměstnanost u monitorovaných zaměstnavatelů podle kategorií zaměstnanců

| Kategorie zaměstnanců | 31. 12. 2010 | | 31. 12. 2011 | | Meziroční index % |
|-----------------------|--------------|---------|--------------|---------|-------------------|
| | Počet | Podíl % | Počet | Podíl % | |
| Celkem | 13 091 | 100,0 | 13 010 | 100,0 | 99,4 |
| Muži | 6 816 | 52,1 | 6 912 | 53,1 | 101,4 |
| Ženy | 6 275 | 47,9 | 6 098 | 46,9 | 97,2 |

Zdroj: HOLÝ, M. Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2011. Vlastní úprava.

- **míra nezaměstnanosti**

Při vytváření kritérií pro financování aktivní politiky zaměstnanosti byla také důležitá i skutečnost, že míra nezaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou již od roku 2008 převyšovala průměrnou míru nezaměstnanosti v České republice a okres Jablonec nad Nisou byl zařazen usnesením vlády ČR mezi regiony se soustředěnou podporou státu na roky 2010 – 2013. To ovlivnilo nastavená kritéria financování APZ a maximální výši příspěvků na zřízení společensky účelných pracovních míst (pro rok 2010 bylo možno čerpat až 137 376 Kč, v roce 2011 dokonce až 139 944 Kč).

Jednotlivými pracovišti úřadu práce byla využívána možnost změnit v průběhu roku výši poskytovaných příspěvků s ohledem na aktuální znalost čerpání z rozpočtu (ve spolupráci s ekonomickým oddělením) a očekávané skutečnosti, jak je vidět v tabulce 7.

Tab. 7: Kritéria a výše příspěvků v rámci APZ pro rok 2010/2011 – ÚP Jablonec nad Nisou

| Příspěvky k částečné/plné úhradě MN | maximální doba poskytnutí | maximální výše příspěvku Kč (měsíčně včetně odvodů) | | |
|--|---------------------------------|--|---------------------------|---------------------------|
| | | 2010 | 6/2010 | 2011 |
| VPP | 12 měs. | 11 880 | 11 880 | 10 800 |
| VPP předák - od 5 míst výše | 12 měs. | 20 000 | 20 000 | 18 000 |
| SÚPM vyhrazené (při plné pracovní době) 1. skupina uchazečů 2. skupina uchazečů fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku odb.praxe v org.sl.státu a p.o.do 25let (SŠ)/OZP | 12 měs. | 11 000 | 11 000 | 9 000 |
| | 6 měsíců | 9 000 | 9 000 | 7 000 |
| | 6 měsíců | 10 000 | 10 000 | 8 000 |
| | 6-12 měs. | plná | plná | plná |
| Příspěvek na zapracování (pouze pro uchazeče dle § 33(1)ZoZ) | 3 měsíce | úhradaMN 4 000 | úhradaMN 4 000 | úhradaMN 5 831 |
| Příspěvky jednorázové účelové: | | závazek/ maximální výše příspěvku na 1 PM | | |
| SÚPM zřízení (pro 5 a víc míst odborný posudek) 1-10 pracovních míst 11 a více pracovních míst | | 2010 | 6/2010 | 2011 |
| | | 12 měs. | 24 měs. | 24 měs. |
| | | 137 376 | 137 376 | 139 944 |
| | | 183 168 | 183 168 | 186 592 |
| SVČ | | 18 měs. | 24 měs. | 24 měs. |
| | | 137 376 | 137 376 | 139 944 |

Zdroj: Vlastní.

Tato možnost změny podmínek poskytování příspěvků i v průběhu roku byla využita v červnu roku 2010. Vzhledem ke zhoršování ekonomické situace zaměstnavatelů v jabloneckém okrese, stále nízké nabídce volných míst a zvýšenému počtu evidovaných uchazečů byla snaha úřadu práce co nejrychleji pozitivně ovlivnit tento stav. V roce 2009 byla oddělením trhu práce navržnuta a následně poradou vedení schválena změna kritérií, která byla cíleně zaměřena na podporu vzniku nových míst, resp. snížení podmínky doby

udržitelosti (závazku) daného vytvořeného pracovního místa. U žadatelů o příspěvek na začátek podnikání (SÚPM – SVČ) se snížila doba, po kterou uchazeč musel nepřetržitě vykonávat samostatnou podnikatelskou činnost, z 24 měsíců na 18 měsíců. U žadatelů (zaměstnavatelů) o zřízení míst (SÚPM – zřízené) se snížila doba udržitelosti a obsazenosti místa z 24 na pouhých 12 měsíců.

Vzhledem k tomu, že na trhu práce se postupně situace měnila a počet evidovaných uchazečů měl klesající tendenci, bylo v polovině roku 2010 rozhodnuto o návratu k původnímu časovému závazku při vytvoření výše uvedených typů pracovních míst s platností od 1. 6. 2010 (viz tabulka 7).

Další pozitivní charakteristikou národních prostředků čerpaných ze státního rozpočtu je možnost přerozdělovat (upravovat) tyto prostředky mezi všemi nástroji APZ v závislosti na konkrétní situaci na trhu práce. Finanční prostředky poskytované z programů OP LZZ v rámci NIP byly na jednotlivé nástroje striktně dány a jedinou možností, jak zvýšit či snížit jejich výši pro čerpání byla forma burzy mezi jednotlivými úřady.

Na poskytnutí příspěvků není právní nárok, tzn. že záleží pouze na zhodnocení a rozhodnutí konkrétního úřadu práce, zda a na jaké období příspěvek poskytne.

4.3.2 Čerpání finančních prostředků na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Od roku 2009 byl znatelný trend zvyšování (až dvojnásobné) finančních prostředků ze státního rozpočtu vyčleněných na nástroje a opatření APZ. Tento příznivý fakt se bohužel vždy odvíjí od tzv. koeficientu potřeby, který závisí na počtu evidovaných uchazečů, na počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva a celkové situaci na trhu práce. Okres Jablonec nad Nisou spolu s okresem Česká Lípa patřily do regionů Libereckého kraje nejvíce zasažených ekonomickou krizí, což mělo vliv na výši přidělených finančních prostředků.

V roce 2010 i 2011 byly souběžně využívány jak prostředky národní APZ, tak prostředky z programu OP LZZ na realizaci nástrojů SÚPM-vyhrazené a VPP, což úřadu práce

znásobovalo možnost uspokojit většinu zaměstnavatelů. Bohužel rok 2011 byl ve znamení celkově omezeného množství finančních prostředků ze státního rozpočtu a zároveň i ukončení NIP financovaného z OP LZZ (SÚPM) v roce 2011 přispělo k relativně nízkému čerpání v rámci APZ a výraznému rozdílu ve výši čerpání těchto finančních prostředků ve sledovaném období.

V rámci národní APZ je nutno při schvalování žádostí respektovat podmínku nepřekročit výši závazků plynoucích z uzavřených dohod na další rok ve výši maximálně 30 % rozpočtu schváleného pro rok stávající. Aby úřad práce v maximální výši využil přidělené finanční prostředky pro podporu zaměstnavatelů a zároveň akceptoval výše zmíněnou podmínku, soustavně sleduje finanční tok. V praxi pak v případě nutnosti dochází ke konci roku k omezení či pozastavení uzavírání dohod tvořících závazky (SÚPM-vyhrazené) a naopak je pozornost soustředěna na formy jednorázových příspěvků jako jsou SÚPM-SVČ a SÚPM-zřízení.

- **Výdaje na nástroje a opatření v roce 2010**

V průběhu celého roku 2010 disponoval Úřad práce v Jablonci nad Nisou dostatkem finančních prostředků k uplatnění potřebných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (viz výše). Jak je zaznamenáno v tabulce 8, z rozpočtu Úřadu práce v Jablonci nad Nisou bylo na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2010 určeno celkem 68 731 tis. Kč a z této částky bylo přiděleno rozpočtovými opatřeními 23 000 tis. Kč na financování nástrojů a opatření APZ. Na financování Národních individuálních projektů v rámci OP LZZ a projektu „Vzdělávejte se!“ bylo rozpočtováno dalších 45 731 tis. Kč (tabulka 9). Díky tomu se podařilo uspokojit výrazný zájem zaměstnavatelů o finanční příspěvky zejména v rámci veřejně prospěšných prací, společensky účelných pracovních míst vyhrazených i požadavků na provozní náklady chráněných míst.

V roce 2010 přispěly k vyčerpání celkem 62 630 tis. Kč na nástroje a opatření APZ. Téměř 66% prostředků z celkového objemu vyčerpaných prostředků bylo z Evropského sociálního fondu. Ve srovnání s rokem 2009, kdy bylo čerpáno 32 418 tis. Kč, je to nárůst o 93,2%. Mezi stávajícími nástroji bylo nejvíce prostředků uvolněno na příspěvky na mzdu

u vyhrazených SÚPM a veřejně prospěšné práce, kde bylo snahou úřadu práce v souladu s metodickými pokyny tyto nástroje financovat z prostředků Evropského sociálního fondu. Vedle těchto nástrojů byly dále výrazně podpořeny vzdělávací aktivity a mzdové náklady zaměstnavatelů v rámci pilotního nástroje APZ, projektu „Vzdělávejte se!“³⁶

Tab. 8: Výdaje na nástroje APZ vynaložené ÚP v Jablonci nad Nisou v roce 2010

| Ukazatel | Rozpočet uprav. 2010 | Podíl | Čerpáno 2010 |
|---|-------------------------|--------------|-----------------|
| | tis. Kč | % | tis. Kč |
| Nástroje a opatření financované ze státního rozpočtu | | | |
| Rekvalifikace | 3 008 | 13,2 | 2 824 |
| SÚPM - příspěvek na úhradu mezd na vyhrazené místo | 8 575 | 37,5 | 8 267 |
| SÚPM - jiný účelový příspěvek (zřízená místa) | 863 | 3,8 | 602 |
| SÚPM - SVČ - jiný účelový příspěvek | 1 795 | 7,9 | 1 488 |
| VPP - úhrada nákladů na vytvořená místa | 3 012 | 13,2 | 2 670 |
| CHD + CHP - příspěvek na zřízení | 500 | 2,2 | 409 |
| CHD + CHP - příspěvek na provoz | 2 642 | 11,6 | 2 508 |
| Příspěvek pro SVČ osoby se ZP | 495 | 2,2 | 485 |
| Pracovní rehabilitace, speciální RK, poradenství pro OZP | 55 | 0,2 | 10 |
| Nové nástroje APZ | 0 | 0,0 | 0 |
| Konzultační a poradenské služby | 1 906 | 8,3 | 1 726 |
| Další výdaje (inf.materiály apod.) | 10 | 0,0 | 5 |
| Celkem nástroje a opatření národní APZ | 22 861 | 100,0 | 20 994 |

Zdroj: HOLÝ, M. Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2010, s. 39.
Vlastní úprava.

³⁶ HOLÝ, M. Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2010, s. 39

Tab. 9: Výdaje z ESF na nástroje APZ vynaložené ÚP v Jablonci nad Nisou v roce 2010

| Ukazatel | Rozpočet uprav. 2010 | Podíl | Čerpáno 2010 |
|---|-------------------------|--------------|-----------------|
| | tis. Kč | % | tis. Kč |
| Projekty financované z ESF (OPLZZ - Národní individuální projekty) | | | |
| NIP Poradenské služby a rekvalifikace - OP LZZ | 6 330 | 13,8 | 4 618 |
| NIP Společensky účelná pracovní místa | 15 418 | 33,7 | 12 279 |
| NIP Veřejně prospěšné práce | 11 335 | 24,8 | 10 219 |
| Vzdělávejte se OP LZZ - 2. fáze | 12 633 | 27,6 | 13 894 |
| Sezam | 15 | 0,0 | 45 |
| Celkem Evropský sociální fond | 45 731 | 100,0 | 41 055 |
| Program Leonardo | 139 | 0,6 | 581 |
| CELKEM APZ (nár. APZ + ESF) | 68 731 | 100,0 | 62 630 |

Zdroj: HOLÝ, M. Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2010. s. 39.
Vlastní úprava.

- Výdaje na nástroje a opatření v roce 2011**

V roce 2011 byl zaznamenán pokles objemu vyčerpaných finančních prostředků na podporu vytváření společensky účelných pracovních míst. Mezi hlavní důvody patřilo zejména ukončení realizace NIP Společensky účelná pracovní místa ke dni 30. 6. 2011, na který nenavázal žádný obdobný projekt financovaný prostřednictvím OP LZZ a rovněž díky omezenému rozpočtu na národní APZ.

V průběhu roku 2011 došlo k radikální systémové změně, která se projevila ve všech službách úřadu práce. Od 1. dubna 2011 ztratily úřady práce svoji subjektivitu a několik měsíců trvalo ujasnění postupů, metodiky a kompetencí mezi jednotlivými pobočkami centrálního úřadu práce. To způsobilo omezení mnohých služeb a zvýšení administrativy, což přispělo ke zpomalení vyřizování běžné agendy. V průběhu tohoto „mezidobí“ nebylo možno schvalovat příspěvky financovaných z národní APZ. Jedinou možností, jak uspokojit poptávku zaměstnavatelů po příspěvcích při vytváření nových míst pro uchazeče o zaměstnání, byla jejich realizace z prostředků ESF. Přes toto omezení, které pro zaměstnavatele v případě schválení znamenalo příspěvek na mzdu na období pouhých dvou až tří měsíců, bylo z končícího projektu podpořeno dalších 22 uchazečů.

V následující tabulce 10 jsou znázorněny pouze čerpané výdaje za rok 2011 na nástroje a opatření APZ. Přesná data o výši rozpočtu roku 2011 se bohužel z dostupných materiálů a databáze, vzhledem ke sjednocení a propojení ekonomických středisek a tím i národních finančních prostředků, nepodařilo zajistit.

Tab. 10: Výdaje na nástroje APZ vynaložené KoP ÚP ČR Jablonec nad Nisou v roce 2011

| Ukazatel | Čerpáno | Podíl z |
|---|---------------|----------------|
| | tis. Kč | čerpaného % |
| Nástroje a opatření financované ze státního rozpočtu | | |
| Rekvalifikace | 1 223 | 3,6 |
| SÚPM - příspěvek na úhradu mezd na vyhrazené místo | 6 047 | 18,0 |
| SÚPM - jiný účelový příspěvek (zřízená místa) | 30 | 0,1 |
| SÚPM - SVČ - jiný účelový příspěvek | 661 | 2,0 |
| VPP - úhrada nákladů na vytvořená místa | 7 188 | 21,3 |
| CHD + CHP - příspěvek na zřízení | 697 | 2,1 |
| CHD + CHP - příspěvek na provoz | 1 940 | 5,8 |
| Příspěvek pro SVČ osoby se ZP | 102 | 0,3 |
| Pracovní rehabilitace, speciální RK, poradenství pro OZP | 26 | 0,1 |
| Nové nástroje APZ | 0 | 0,0 |
| Konzultační a poradenské služby | 13 | 0,0 |
| Celkem nástroje a opatření národní APZ | 17 932 | 53,3 |
| Projekty financované z ESF (OPLZZ - Národní individuální projekty) | | |
| NIP Poradenské služby a rekvalifikace - rekvalifikace | 2 540 | 7,5 |
| NIP Poradenské služby a rekvalifikace - poradenství | 936 | 2,8 |
| NIP Společensky účelná pracovní místa | 3 959 | 11,8 |
| NIP Veřejně prospěšné práce | 4 514 | 13,4 |
| Vzdělávejte se pro růst! | 1 202 | 3,6 |
| Vzdělávejte se! OP LZZ - 2. fáze | 2 588 | 7,7 |
| Celkem Evropský sociální fond | 15 739 | 46,7 |
| CELKEM APZ | 33 671 | 100,0 |

Zdroj: HOLÝ, M. Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2011. s. 36.
Vlastní úprava.

V průběhu roku bylo vyčerpáno celkem 33 671 tis. Kč., z toho téměř 47 % z prostředků Evropského sociálního fondu. Ve srovnání s rokem 2010, kdy bylo čerpáno 62 630 tis. Kč, se jedná o výrazný pokles o 46,2%, což bylo zdůvodněno výše. Ačkoli mezi stávajícími nástroji bylo jako každoročně nejvíce prostředků uvolněno na příspěvky na mzdu u vyhrazených SÚPM a veřejně prospěšné práce, financované z větší části z národního rozpočtu, nepodařilo se uspokojit v plné výši zájem všech zaměstnavatelů.

4.3.3 Struktura umístěných uchazečů

Aby bylo v co nejvyšší míře zamezeno zneužívání příspěvků, dodržuje úřad práce při realizaci nástrojů APZ zvýšenou pozornost uchazečům, kteří spadají do ohrožených skupin dle § 33 ZoZ. Patří sem uchazeči, kteří jsou vedeni v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců (žádost o příspěvek na mzdu pro uchazeče s kratší dobou evidence než 5 měsíců nebyla doporučena ke schválení), dále uchazeči nad 50 let věku (s novelou ZoZ souvisí i legislativní změna platná od ledna 2012, týkající se posunu věku rizikové skupiny osob nad 55 let), osoby pečující o dítě do 15 let, osoby mladší 20 let a osoby se zdravotním postižením. Zastoupení těchto specifických skupin uchazečů při umísťování a zařazování v rámci nástrojů a opatření APZ realizovaných Úřadem práce v Jablonci nad Nisou v letech 2010 a 2011 jsou uvedeny v následujících tabulkách 11 a 12.

Tab. 11: Umísťování uchazečů z rizikových skupin na nástrojích APZ v roce 2010

| Nástroj APZ | Celkem | Do 20 let | Nad 50 let | Evid nad 5měs | Ženy | Nad 55 let | Péče o dítě | OZP |
|-----------------------------------|--------------|-----------|------------|---------------|------------|------------|-------------|------------|
| Veřejně prospěšné práce | 34 | 0 | 10 | 18 | 10 | 5 | 7 | 5 |
| SÚPM - zřízená zaměstnavatelem | 14 | 0 | 6 | 4 | 6 | 5 | 0 | 0 |
| SÚPM - vyhrazená místa | 158 | 3 | 35 | 128 | 100 | 12 | 34 | 14 |
| SÚPM - SVC | 21 | 0 | 6 | 18 | 10 | 2 | 5 | 0 |
| Chráněné pracovní dílny - zřízení | 13 | 0 | 9 | 11 | 8 | 7 | 0 | 12 |
| Chráněná pracovní místa - zřízení | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| CHPM SVC osob se ZP - zřízení | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Příspěvek na zapracování | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Cílené programy | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Rekvalifikace | 539 | 9 | 96 | 382 | 325 | 51 | 138 | 62 |
| Poradenské činnosti | 362 | 28 | 89 | 310 | 195 | 41 | 74 | 50 |
| Pracovní rehabilitace | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ESF (NIP VPP, NIP SÚPM, RIP) | 284 | 12 | 62 | 203 | 136 | 28 | 66 | 18 |
| CELKEM | 1 416 | 52 | 313 | 1 066 | 778 | 151 | 313 | 162 |

Zdroj: HOLÝ, M. Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2010. s. 40. Vlastní úprava.

Tab. 12: Umíst'ování uchazečů z rizikových skupin na nástrojích APZ v roce 2011

| Nástroj APZ | Celkem | Do 20 let | Nad 50 let | Nad 55 let | Evid nad 5měs | Péče o dítě | OZP | Ženy |
|-----------------------------------|--------------|-----------|------------|------------|---------------|-------------|------------|------------|
| Veřejně prospěšné práce | 88 | 4 | 30 | 18 | 32 | 8 | 12 | 18 |
| SÚPM - zřízená zaměstnavatelem | 5 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 0 | 3 |
| SÚPM - vyhrazená místa | 74 | 1 | 15 | 6 | 65 | 23 | 7 | 51 |
| Samostatná výdělečná činnost | 16 | 0 | 0 | 0 | 13 | 6 | 0 | 11 |
| Chráněné pracovní dílny - zřízení | 6 | 0 | 2 | 0 | 3 | 0 | 3 | 3 |
| Chráněná pracovní místa - zřízení | 8 | 0 | 1 | 0 | 3 | 2 | 6 | 6 |
| CHPM SVČ osob se ZP - zřízení | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Příspěvek na zapracování | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Překlenovací příspěvek | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Rekvalifikace | 120 | 0 | 27 | 15 | 88 | 24 | 18 | 59 |
| Poradenské činnosti | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Pracovní rehabilitace | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Celkem (národní APZ) | 318 | 5 | 75 | 39 | 207 | 66 | 46 | 151 |
| VPP NIP | 117 | 3 | 39 | 24 | 33 | 7 | 11 | 20 |
| SÚPM NIP | 43 | 1 | 7 | 6 | 37 | 11 | 3 | 22 |
| Rekvalifikace NIP | 203 | 3 | 41 | 21 | 135 | 43 | 18 | 123 |
| Poradenské činnosti NIP | 282 | 17 | 80 | 40 | 241 | 51 | 46 | 155 |
| Pracovní rehabilitace NIP | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| RIP OP LZZ | 200 | 1 | 39 | 14 | 124 | 58 | 18 | 130 |
| Celkem (ESF) | 845 | 25 | 206 | 105 | 570 | 170 | 96 | 450 |
| CELKEM (nár. APZ + ESF) | 1 163 | 30 | 281 | 144 | 777 | 236 | 142 | 601 |

Zdroj: HOLÝ, M. Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2011. s. 38.
Vlastní úprava

Z těchto údajů je patrné, že ve sledovaném období byla respektována doporučení stanovená pro podporu ohrožených skupin a z celkového počtu 1 416 umístěných uchazečů v roce 2010 tvořily osoby s evidencí delší než 5 měsíců plných 75 %, v následujícím roce tato skupina své zastoupení nepatrně snížila na cca 67 % ze všech 1 163 umístěných uchazečů. Dalšími nejvíce podpořenými rizikovými skupinami byly osoby nad 50 let věku

a osoby pečující o děti do 15 let a to stejným počtem 313 míst, tj. obě skupiny tvořily jednotlivě 22 % z celkově umístěných. V roce 2011 také tyto dvě skupiny patřily mezi nejvíce podporované hned za dlouhodobě nezaměstnanými, osoby nad 50 let věku byly zastoupeny 24 % a osoby pečující o děti do 15 let 20 % z celkově zařazených.

V porovnání s celokrajovými výsledky umísťování uchazečů z rizikových skupin prostřednictvím nástrojů APZ za rok 2011 je možno dojít k závěru, že při realizaci těchto nástrojů je v jabloneckém regionu oproti průměru v libereckém kraji více soustředěna pozornost na osoby s evidencí delší než 5 měsíců (celkový průměr je 52 %) a osoby pečující o děti do 15 let (celkový průměr je 16 %). Osobám nad 50 let věku je věnována v celokrajovém měřítku stejná pozornost při schvalování příspěvků.

4.4 Společensky účelná pracovní místa

Jak již bylo uvedeno, v roce 2010 byl zaznamenán výrazný nárůst přidělených finančních prostředků na podporu vytváření společensky účelných pracovních míst, neboť se výše přidělených finančních prostředků sloužících k využívání nástrojů APZ odvíjí od „koeficientu potřeby“, počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání a zhoršování ekonomické situace zaměstnavatelů v jabloneckém okrese. Tyto aspekty přispěly ke zvýšenému zájmu firem o obsazování SÚPM.

4.4.1 Obecná pravidla schvalování příspěvku

Ke každé žádosti je přistupováno individuálně. Při rozhodování o poskytnutí příspěvku je úřadem práce posuzována aktuální situace na regionálním trhu práce (nabídka volných pracovních míst v požadované profesi), vhodnost (kvalifikace a praxe) vybraného uchazeče, jeho aktivní spolupráce a plnění povinností vyplývajících z evidence na úřadu práce, délka evidence (preferováni jsou vždy uchazeči s délkou evidence nad 5 měsíců a uchazeči, kteří spadají do některé z kategorií uvedené v §33 zákona o zaměstnanosti, a to v případě, kdy úřad práce usoudí, že bez použití nástroje APZ by pětiměsíční délky evidence dosáhl) a specialitou roku 2010 byla zvýšená pozornost na podporu osob, kterým

byl od 1. 1. 2010 odebrán plný nebo částečný invalidní důchod v souvislosti s účinností zákona č. 306/2008 Sb., kterým se měnil zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

Aby byla žádost postoupena k projednání, je žadatel (budoucí zaměstnavatel) povinen k žádosti dodat veškeré náležitosti prokazující jeho bezdlužnost vůči státu (to se týká finančního úřadu, celního úřadu, správy sociálního zabezpečení a všech zdravotních pojišťoven, u kterých má evidovány své zaměstnance) ne starší 1 měsíce v den podání žádosti. Od 1. 1. 2011 bylo možno dodávat potvrzení o bezdlužnosti ne starší 3 měsíců, což snížilo administrativní náročnost pro zaměstnavatele. Dalším vstřícným krokem pro žadatele je možnost platná od začátku roku 2012 požádat úřad práce o zajištění nutných dokladů od daných institucí. V případě dluhu při povolení splátkového kalendáře je možno považovat žadatele za bezdlužného, pokud doloží doklad o řádném splácení dluhu.

V průběhu roku 2010 bylo Úřadem práce v Jablonci nad Nisou přijato 381 žádostí o příspěvek na mzdu SÚPM-vyhrazené pro konkrétního uchazeče, 27 žádostí o příspěvek na vybavení při vytvoření místa k samostatně výdělečné činnosti SÚPM-SVČ a žádosti zaměstnavatelů na zřízení 14 míst. Na základě rozhodnutí komise a následně porady vedení bylo schváleno 325 žádostí SÚPM-vyhrazené a v 56 případech nebylo žadatelům vyhověno, dále bylo schváleno 21 žádostí na zahájení podnikání a 4 žádosti na zřízení 14 míst u zaměstnavatelů.

Financování těchto nástrojů bylo v roce 2010 realizováno opět ze dvou zdrojů, což dávalo možnost schválení a uzavření dohod v tak velkém množství. Ze schválených dohod SÚPM-vyhrazené bylo 159 dohod financováno z prostředků státního rozpočtu (celkem bylo vyplaceno na tyto dohody příspěvek na úhradu mzdových nákladů v průběhu roku celkem 8 267 tis. Kč) a 166 dohod financovaných prostřednictvím OP LZZ (na tyto bylo vyplaceno do 31. 12. 2010 přibližně 12 287 tis. Kč). Bohužel u ostatních typů společensky účelných míst nebyla možnost krytí z evropského sociálního fondu, takže veškeré financování týkající se formy příspěvku na SVČ (ve výši 1 488 tis. Kč) či příspěvek na zřízení pracovních míst u zaměstnavatele (celkem ve výši 602 tis. Kč) byly realizovány ze státního rozpočtu, jak je zdokumentováno v tabulce 13.

Tab. 13: Celkové výdaje na nástroje SÚPM v letech 2010/2011

| Nástroj | Vyplaceno v roce Kč | |
|-------------------------|---------------------|-----------|
| | 2010 | 2011 |
| SÚPM – vyhrazené | 8 267 108 | 6 047 227 |
| SÚPM - zřízené | 601 921 | 30 000 |
| SÚPM - SVČ | 1 506 387 | 660 676 |
| SÚPM – vyhrazené OP LZZ | 12 287 340 | 3 958 977 |

Zdroj: Vlastní.

V průběhu roku 2011 bylo Úřadem práce v Jablonci nad Nisou přijato 162 žádostí o příspěvek na mzdu SÚPM-vyhrazené, 21 žádostí o příspěvek na začátek podnikání SÚPM-SVČ a jedna žádost zaměstnavatele na zřízení místa v oboru kuchař. Na základě rozhodnutí komise a následně porady vedení bylo schváleno 120 žádostí SÚPM-vyhrazené, neschváleno bylo 42 žádostí o příspěvek na mzdu, dále bylo vyhověno 16 žadatelům o příspěvek na vybavení SÚPM-SVČ.

Také v tomto roce bylo upřednostňováno financování příspěvků SÚPM-vyhrazené z prostředků OP LZZ. Bohužel realizace tohoto projektu končila dne 30. 6. 2011, což rapidně omezilo možnosti podpory zaměstnavatelů. Avízovaná možnost prodloužení tohoto projektu či navázání nového se neuskutečnila, což způsobilo, že ve 2. polovině roku 2011 byly veškeré příspěvky SÚPM financovány výhradně ze státního rozpočtu. Z něho bylo uzavřeno 94 dohod a vyplaceno celkem 6 047 tis. Kč jako příspěvek na úhradu mzdových nákladů, dále sepsána 1 dohoda na 30 tis. Kč jako příspěvek na zřízení pracovního místa u zaměstnavatele.

Při schvalování žádosti o příspěvek na zahájení SVČ se postupuje obdobně, přihlíží se hlavně na kvalifikační schopnosti k vybrané podnikatelské činnosti (je nutné doložit živnostenský list – neaktivní a tím prokázat oprávněnost k výkonu vybraného předmětu podnikání), na celkovou ekonomickou situaci žadatele, zda žadatel čerpá další příspěvky či jinou podporu v rámci APZ, podnikatelský záměr, který si vypracovává každý samostatně a další skutečnosti vyplývající z jedinečnosti jednotlivých předmětů podnikání.

V roce 2010 bylo schváleno a uzavřeno 21 dohod o příspěvek na zahájení SVČ v následujících oborech uvedených v tabulce 14, s maximálním příspěvkem ve výši

137 376,- Kč a závazkem nepřetržitě v daném oboru podnikat 18 měsíců, což se týkalo dohod uzavřených v období od 1. 1. do 30. 6. 2010.

Tab. 14: Obory podnikání v rámci SÚPM-SVČ nově vytvořených v roce 2010

| SVČ - obor | SVČ - obor |
|--|--|
| Montáž, opravy, revize a zkoušky elektrických zařízení | Hostinská činnosti, ubytovací služby |
| Holičství, kadeřnictví – 4x | Výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků |
| Zprostředkování obchodu a služeb | Velkoobchod a maloobchod, zprostředkování obchodu a služeb |
| Zpracování dřeva | Výroba a zpracování skla |
| Masérské, rekondiční a regenerační služby | Zprostředkování obchodu a služeb |
| Výroba, instalace, opravy el. strojů a přístrojů | Tesařství |
| Zednictví | Koupě zboží za účelem jeho dalšího prodeje a prodej |
| Příprava a vypracování technických návrhů, grafické a kresličské práce | Hostinská činnosti, ubytovací služby |
| Montáž, opravy vyhrazených elektrických zařízení | Výroba porcelánových a keramických výrobků |

Zdroj: HOLÝ, M. Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2010. s. 36
Vlastní úprava.

Tab. 15: Obory podnikání v rámci SÚPM-SVČ nově vytvořených v roce 2011

| SVČ - obor | SVČ - obor |
|---|--|
| Pedikúra, manikúra | Holičství, kadeřnictví |
| Živočišná výroba zahrnující chov hospodářských a jiných zvířat či živočichů | Výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků |
| Pekařství, cukrářství | Ubytovací služby |
| Zpracování dřeva | Přípravné a dokončovací stavební práce, specializované stavební činnosti |
| Holičství, kadeřnice; pedikúra | Zpracování dřeva, výroba dřevěných, korkových výrobků; Realitní činnost, správa a údržba nemovitostí |
| Hostinská činnost | Manikúra |
| Výkon zeměměřických činností | Realitní činnost, správa a údržba nemovitostí |
| Výroba a zpracování skla | Velkoobchod a maloobchod, Zprostředkování obchodu a služeb |

Zdroj: HOLÝ, M. Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2011. s. 36
Vlastní úprava.

V roce 2011 byl příspěvek na podnikání poskytnut 16 uchazečům v oborech uvedených v tabulce 15, přičemž v tomto roce byla, po kterou se žadatel zavázal k nepřetržité

podnikatelské činnosti, doba stejná jako v 2. polovině roku 2010, a to 24 měsíců s max. možnou výší příspěvku 139 944,- Kč.

Souhrnně bylo tedy ze státního rozpočtu vyplaceno 10 375 tis. Kč, vytvořeno bylo 185 míst, umístěno bylo za rok 2010 celkem 193 uchazečů. Za rok 2011 bylo vyplaceno 6 738 tis. Kč a vytvořeno 111 míst.

Naopak v rámci NIP bylo souhrnně do konce roku 2010 vyplaceno přibližně 12 287 tis. Kč, vytvořeno 166 míst financovaných prostřednictvím OP LZZ. V roce 2011 vyplaceno celkem 3 959 tis. Kč jako příspěvek na úhradu mzdových nákladů v rámci vyhrazených SÚPM a uzavřeno celkem 26 dohod na umístění stejného počtu uchazečů.

4.4.2 Metodika a efektivita jednotlivých nástrojů SÚPM

S odstupem šesti a dvanácti měsíců po ukončení uzavřených dohod (po skončení finanční podpory zaměstnavatelům) bylo provedeno šetření ohledně zpětného nástupu do evidence podporovaných uchazečů, čímž by měla být potvrzena či vyvrácena hypotéza ohledně účelovosti uměle vytvářených míst ze strany zaměstnavatelů a efektivita vynaložených prostředků ze strany státu.

U náhodně vybraného vzorku dohod **SÚPM-vyhrazené**, který za rok 2010 obsahoval 125 ukončených dohod (což činilo téměř 39 % všech podpořených uchazečů a tím i dostatečné zajištění vypovídající hodnoty vzorku) bylo zjištěno z údajů databáze o historii nezaměstnaných, že do 6 měsíců po skončení vyplácení příspěvku na mzdu bylo propuštěno a následně vstoupilo do evidence 22 osob, tj. necelých 18 % (v rámci objektivit byly do této skupiny zahrnuty i dohody předčasně ukončené, tj. ukončení pracovních poměrů ve zkušební době). Ukončení pracovních poměrů a vstup do evidence do 12 měsíců po vypršení platnosti dohody se týkalo dalších 8 osob, čímž se snižuje účinnost tohoto nástroje na 76 %, v kratší 6 měsíční lhůtě je účinnost 82 %. Vzorek za rok 2011 byl vybrán o velikosti 60 ukončených dohod ze 119 (což činilo 50 % všech uzavřených dohod), kde bylo zjištěno, že do 6 měsíců po skončení platnosti dohody se objevilo opět v evidenci 10 uchazečů a do 12 měsíců další 3 osoby. Účinnost tohoto

nástroje na podporu nezaměstnaných na trhu práce je v delším časovém úseku přibližně 79%, v 6měsíčním termínu 84% účinnost.

V období 2010 a 2011 bylo uzavřeno 37 dohod na příspěvek **SÚPM-SVČ**, vybraný kontrolní vzorek obsahoval všechny dohody uzavřené v roce 2010, neboť dohody uzavřené v roce 2011 jsou stále aktivní. Ze všech zkoumaných 21 dohod byla předčasně ukončena pouze 1 dohoda a to z důvodu nástupu do pracovního poměru (přechod ze soukromé sféry do závislé činnosti). Ačkoli nebyla splněna podmínka doby trvání podnikatelské činnosti, došlo k porušení rozpočtové kázně a vrácení poměrné části příspěvku, nelze tento ojedinělý případ brát negativně ve výsledku našeho šetření, neboť nedošlo k návratu zpět do evidence. Přesto z objektivního hlediska je na tento fakt brán zřetel, neboť lze předpokládat, že dané podnikání nebylo úspěšné a posléze by došlo k zaevidování ihned či do 6 měsíců po ukončení platnosti dohody. Účinnost tohoto nástroje za rok 2010 tak činila plných 96 %.

4.4.3 Shrnutí

U uchazečů podporovaných na vytvořených místech SÚPM-vyhrazených je reálný předpoklad ve výši cca 76 % v pokračování pracovního poměru i po skončení finanční podpory ze strany úřadu práce a v případě začínajících podnikatelů dokonce 96 %, že jejich podnikání bude úspěšně pokračovat i po skončení 2 leté podmínky.

Rozhodující vliv na úspěšnost, resp. perspektivu dlouhodobého uplatnění na trhu práce těchto nástrojů, má jejich cílená implementace na jednotlivé skupiny nezaměstnaných. V rámci SVČ jsou podporováni žadatelé, kterým objektivně nelze zajistit vhodné zaměstnání jiným způsobem než formou příspěvku. Především jsou upřednostňovány osoby nad 50 let, kde je předpoklad nízké poptávky ze strany zaměstnavatelů a matky s dětmi do 15 let, kde se zohledňuje možnost flexibility pracovní doby nebo osoby ze vzdálenějších oblastí (nedostupnost či časová náročnost bránící nástupu do klasického zaměstnání, aj.).

Společensky účelná pracovní místa vyhrazená jsou typickým nástrojem k ovlivnění celkové struktury nezaměstnaných. Tato místa jsou také zaměřena na výše uvedené uchazeče, ale jejich počet je nejvyšší zejména ve skupině s evidencí nad 5 měsíců, žen a osob se středním vzděláním.

4.5 Veřejně prospěšné práce

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti jsou veřejně prospěšné práce určeny těm nezaměstnaným, kteří nemají dostatečné předpoklady k tomu, aby mohli být zaměstnáni v soukromém sektoru, resp. je u nich dlouhodobá překážka (zdravotní omezení, nedostatečné vzdělání, věk, příslušnost k etnické menšině) nutná k úspěšnému zařazení na otevřeném trhu práce. Na tyto časově omezené pracovní příležitosti (pracovní poměr je uzavírán na dobu určitou, maximálně však na 12 měsíců) jsou zařazováni uchazeči s dlouhodobou evidencí, základním vzděláním, dále i uchazeči starší 50 let, pro které forma jiné podpory APZ jako např. rekvalifikace, by byla z dlouhodobého hlediska náročná a neefektivní. Od podpory těchto míst je očekáván hlavně sociálně-integrační efekt, pozitivní dopad jak na obnovu pracovních návyků, dovedností, na zvýšení sebeúcty a v neposlední řadě i zlepšení příjmové stránky zaměstnaného.

Na vytváření VPP se podílely ve sledovaném období obce, města, organizace zajišťující technické služby (pozice dělník pro čištění obce) a rovněž subjekty poskytující sociální služby (pozice osobní asistent). Místa VPP zahrnují úpravu veřejné zeleně, veřejných budov, pomocné úklidové a čistící práce či výkopové práce.

V roce 2010 uzavřelo dohody o vytvoření míst VPP celkem 13 obcí a měst z celkových 34 v jabloneckém okrese.

Tab. 16: Výdaje v rámci APZ a NIP na nástroj VPP v letech 2010/2011

| Nástroj | vyplaceno v roce Kč | |
|------------|---------------------|-----------|
| | 2010 | 2011 |
| VPP | 2 669 735 | 7 188 259 |
| VPP OP LZZ | 10 220 341 | 4 513 809 |

Zdroj: Vlastní.

V rámci „národní APZ“ bylo v průběhu roku 2010 vytvořeno 31 pracovní místo a uvolněny prostředky ve výši 2 670 tis. Kč, v rámci NIP Veřejně prospěšné práce bylo vytvořeno celkem 70 míst VPP, na kterých bylo umístěno 86 uchazečů o zaměstnání, uvolněno bylo 10 220 tis. Kč (Tento velký rozdíl ve vyplacených částkách byl dán přednostním financováním tohoto nástroje APZ z ESF v souladu s normativní instrukcí č. 36/2009). Celkem tedy bylo v roce 2010 vytvořeno 101 míst VPP a vyplaceno 12 890 tis. Kč.

Na základě možnosti čerpání prostředků ze dvou zdrojů byla pro rok 2010 nastavena maximální částka poskytovaného příspěvku na úhradu mzdových nákladů ve výši 11 880 Kč na jednoho umístěného uchazeče měsíčně, v případě vytvoření místa předáka (možno využít při vytvoření 5 a více míst dělníka VPP) to bylo 20 000 Kč měsíčně (viz tabulka 7). Tato částka umožnila během roku navázat spolupráci se starosty menších obcí, kteří do té doby nejevili o tento produkt zájem vzhledem k nutné administrativě.

Ačkoli byla pro rok 2011 snížena částka příspěvku na jedno vytvořené místo VPP o 1 080 Kč, tj. 10 800 Kč měsíčně, a v případě pozice předáka dokonce o 2 000 Kč, tj. 18 000 Kč měsíčně, byly uzavřeny dohody s 15 obcemi. Jak dokumentuje tabulka 16, bylo vytvořeno 86 pracovních míst v rámci „národní APZ“ a uvolněno 7 188 tis. Kč, v rámci NIP OP LZZ bylo vytvořeno celkem 107 míst VPP, na kterých bylo umístěno 117 uchazečů o zaměstnání a uvolněno bylo 4 514 tis. Kč. Celkem bylo vynaloženo souhrnně na tento nástroj APZ 11 702 tis. Kč, tedy pouze o 1 188 tis. Kč méně než v roce 2010. Lze předpokládat, že tento minimální meziroční pokles byl ovlivněn právě faktem rostoucího zájmu obcí a měst o zřizování veřejně prospěšných míst.³⁷

V podmínkách uzavřených dohod není podmínka nutné obsazenosti míst, přesto tato vytvořená místa jsou s menšími časovými prodlevami (dle záznamů databáze) vždy plně obsazena. Výhodou pro obce je hlavně vyjmutí tohoto nástroje ze zákonem daného

³⁷ HOLÝ, M. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2011*, s. 39

opatření o zamezení opakované podpory stejného uchazeče v průběhu 3 let, jak je tomu u ostatních nástrojů SÚPM. To dává možnost obcím opakovaně na tato místa přijímat již prověřené pracovníky.

4.5.1 Metodika a účinnost VPP

U vybraného vzorku 26 dohod VPP, které tvoří 36 % z celkových 72 uzavřených dohod za sledované období, byl zjišťován údaj četnosti opakovaného umístění u stejného zaměstnavatele (obci) do 6 až 12 měsíců od ukončení pracovního poměru a nástupu do evidence. Výsledky empirického šetření prokázaly, že z celkového počtu 120 umístěných uchazečů opakovaně nastoupilo na pozici dělník pro čištění obce celých 85 %, pouze 14 % uchazečů ze sledovaného vzorku nastoupilo po ukončení VPP do zaměstnání.

4.5.2 Shrnutí

Významný nástroj VPP je jako jediný zacílený na těžce umístitelné uchazeče převážně na muže (mimo oblast sociální) se základním vzděláním či jinou formou omezení (věk, zdravotní omezení), které uchazeče činí nevýhodnými na trhu práce. Možnost opakovaně na tato místa přijímat stále stejné pracovníky činí tento nástroj pro většinu obcí velmi atraktivním, neboť zaměstnávají zkušené pracovníky, kteří finančně nezatěžují obecní rozpočet. To je v rozporu se strategií úřadu práce, jehož zájmem je umístění maximálního počtu nových obtížně umístitelných uchazečů s dlouhodobou evidencí a tím podpořit jejich pracovní návyky, a ne „točit“ stále ty stejné a vytvářet tak umělou zaměstnanost. Tento tlak ze strany zaměstnanců trhu práce na starosty vede ve většině případů k oboustrannému kompromisu ve formě procentuálního počtu míst, které je nutno vždy obměnit novými uchazeči.

4.5.3 Hodnocení vlivu vybraných nástrojů APZ na nezaměstnanost

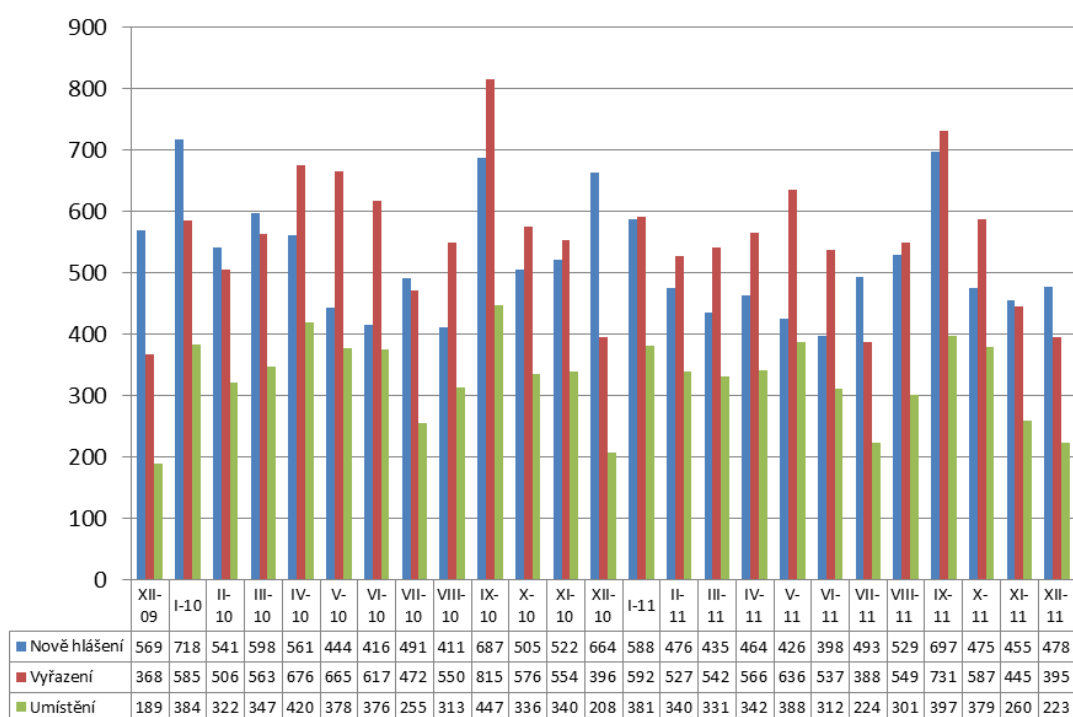
Rozsah vlivu nástrojů APZ, které jsou zaměřeny na podporu vzniku míst, na celkovou zaměstnanost je možno zdokumentovat z již dříve uvedených dat v tabulce 17.

Tab. 17: Vytvořená pracovní místa podle jednotlivých nástrojů a opatření APZ

| Nástroj, opatření APZ | 2010 | | 2011 | |
|--|-----------------|-------------------|-----------------|-------------------|
| | vytvořená místa | umístění uchazeči | vytvořená místa | umístění uchazeči |
| SÚPM - vyhrazená | 159 | 158 | 94 | 94 |
| SÚPM - zřízená zaměstnavateli | 5 | 14 | 1 | 5 |
| SÚPM zřízená uchazeči o zaměstnání - SVČ | 21 | 21 | 16 | 16 |
| Veřejně prospěšné práce | 31 | 34 | 86 | 88 |
| Chráněné pracovní dílny | 4 | 13 | 3 | 6 |
| Chráněná pracovní místa | 1 | 1 | 5 | 8 |
| Chráněná pracovní místa - SVČ osob se ZP | 4 | 4 | 1 | 1 |
| NIP Společensky účelná pracovní místa | 186 | 184 | 25 | 23 |
| NIP Veřejně prospěšné práce | 70 | 86 | 107 | 117 |
| Cílené programy - RIP | 14 | 14 | 26 | 25 |
| Celkem | 495 | 529 | 364 | 383 |

Zdroj: HOLÝ, M. Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2011, s. 37. Vlastní úprava.

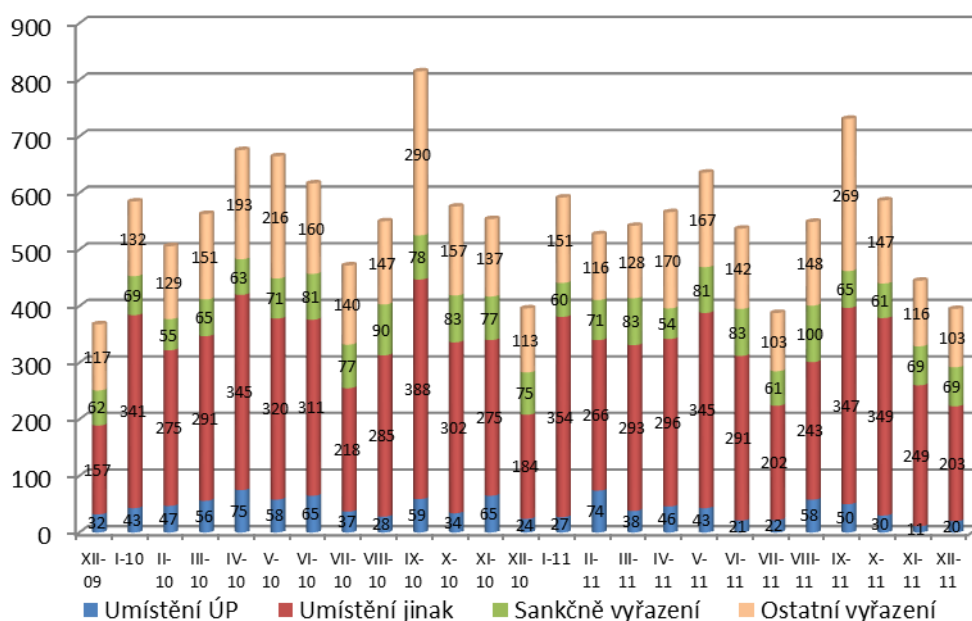
Je-li vzato v úvahu celkové množství umístěných uchazečů úřadem práce v jabloneckém regionu ve sledovaném období, znázorněno na obrázku 5, a celkový počet umístěných uchazečů na podporovaných místech, zobrazeno na obrázku 6, pak je patrné, že v roce 2010 činil počet 529 umístěných uchazečů na podporovaných místech plných 12,8 % z celkového počtu 4 126 umístěných uchazečů. V roce 2011, vzhledem k omezenému množství finančních prostředků jak ze státního rozpočtu, tak i z ESF, bylo umístěno pouze 383 nezaměstnaných, což činilo 9,9 % z celkového množství 3 878 umístěných uchazečů.



Zdroj: HOLÝ, M. Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2011, s. 21

Obr. 5: Počet nově hlášených, vyřazených a umístěných uchazečů

Ve vzájemném porovnání podílů jednotlivých nástrojů na celkovém počtu umístěných uchazečů v roce 2010 tvořily SÚPM 71,3 % a VPP 24,2%. V následujícím roce 2011 tvořily SÚPM již pouze 34 % a VPP 56,3 % na celkovém počtu umístěných uchazečů v rámci APZ. Je patrná rozdílná proporcionalita využití těchto nástrojů během sledovaných let, která je dána tím, že program NIP VPP byl prodloužen do 29. 2. 2012. Program NIP SÚPM nebylo možné prodloužit a 30. 6. 2011 bylo ukončeno čerpání těchto finančních prostředků z ESF.



Zdroj: HOLÝ, M. Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2011, s. 21

Obr. 6: Podíl hlavních důvodů vyřazení na celkovém počtu vyřazených uchazečů

4.6 Ověření stanovených hypotéz

V průběhu diplomové práce byl sledován efekt nástrojů APZ na ovlivnění registru nezaměstnaných na Úřadu práce v Jablonci nad Nisou. Vliv na zaměstnanost je ukazatelem, který vyjadřuje efektivnost jednotlivých programů APZ. Důležitým přínosem v rámci tohoto ukazatele byla podpora 529 uchazečů v roce 2010, což činilo z celkového počtu osob umístěných úřadem práce 89 % a 383 uchazečů v roce 2011, což bylo 87 % z celkového počtu umístěných osob ÚP (znázorněno na obrázku 6).

Z výše uvedených výsledků lze vyvodit potvrzení původního předpokladu o maximálním využití aplikace nástrojů APZ na tvorbě nových míst. Při šetření je brán v úvahu fakt, vyplývající z praxe jabloneckého úřadu, že je každoročně z celkového počtu uchazečů celých 10 % nedosažitelných (z důvodu nemoci či účasti na rekvalifikaci není u těchto uchazečů možný okamžitý nástup do zaměstnání). V roce 2010 bylo registrováno 4 699 nezaměstnaných a míra nezaměstnanosti činila 10 %. Výše počtu nezaměstnaných

by se tak bez využití nástrojů APZ zvýšila o 476 dosažitelných uchazečů (počet podporovaných uchazečů na vytvořených místech za rok bez právě 10 % nedosažitelných uchazečů), tj. celkem na 5 175 evidovaných uchazečů. Míra nezaměstnanosti by se zvýšila na 11 %. V roce 2011 bylo registrováno 4 082 uchazečů, míra nezaměstnanosti byla ve výši 8,5%. Bez využití nástrojů APZ by se navýšil počet evidovaných uchazečů o 345 dosažitelných a tím se změnila výše míry nezaměstnanosti na 9,2 %. Hodnota registrované nezaměstnanosti byla díky aplikaci programů APZ snížena v roce 2010 o 1 % a v roce 2011 o 0,7 %. Tímto je potvrzen první předpoklad, že umísťování uchazečů na vytvářená pracovní místa má výrazný vliv na snížení hodnot míry registrované nezaměstnanosti.

Druhý předpoklad týkající se pružnosti reakce Úřadu práce v Jablonci nad Nisou na změny lokálního trhu práce byl rovněž potvrzen. Uvedená analýza ukazatelů nezaměstnanosti vedla každoročně k vytvoření kritérií, které ve výši příspěvků zvýhodňovaly právě ty skupiny uchazečů, které vykazovaly nepříznivý vývoj. Tato data byla soustavně sledována a změny zohledňovány jak v případné úpravě kritérií i v průběhu roku, tak i v individuálním přístupu schvalování jednotlivých žádostí. Jednalo se především o zvýhodnění zaměstnavatelů při zaměstnávání žen s dětmi do 15 let nebo osob starších 50 let, neboť právě tyto skupiny v dlouhodobém měřítku vykazovaly v jabloneckém okrese zvýšené počty evidovaných. Dalším aktivním krokem bylo zkrácení doby nutné obsaditelnosti a udržitelnosti při zřízení míst zaměstnavatelem, což přispělo v době nejvyšší nezaměstnanosti k vyššímu zájmu o místa zřízená i místa pro začínající podnikatele.

Nutno podotknout, že veškeré výše uvedené úspěchy nástrojů a opatření prokazatelně závisí jak na jejich cílenosti a kvalitě, tak souběžně i na dostatečném množství peněžních prostředků na jejich aplikaci.

Závěr

V průběhu hodnoceného období let 2010 a 2011 došlo ke zvýšení nezaměstnanosti a zhoršil se nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce jabloneckého regionu. Vedle ekonomické krize se na této nepříznivé situaci podílela dlouhodobá recese v jeho tradičním odvětví výroby skla a bižuterie. Následný pád největšího zaměstnavatele společnosti Jablonex Group a.s. a s tím spojené propuštění 1 500 zaměstnanců přispělo k výraznému nárůstu počtu uchazečů o zaměstnání se specializací a praxí ve sklářství. I menší podnikatelé v tomto oboru se potýkali se sníženou poptávkou po svých výrobcích a přes veškerou snahu mnozí z nich ukončili svou činnost.

Ke snížení extrémního nárůstu evidovaných nezaměstnaných uchazečů přispělo vytváření podporovaných pracovních míst prostřednictvím nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Ty byly financovány ze dvou zdrojů, jak ze státního rozpočtu, tak z Evropského sociálního fondu. Čerpání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost mělo ve sledovaných letech zásadní vliv na realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Jak prokázaly výsledky této práce, uvedené v bodě 4.6, díky aplikaci těchto nástrojů se podařilo snížit hodnotu míry registrované nezaměstnanosti na Jablonecku v roce 2010 o 1 % a v roce 2011 o 0,7 %. Tímto byla potvrzena stanovená hypotéza o výrazném ovlivnění nezaměstnanosti za pomoci realizace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. V průběhu zpracování diplomové práce byl zjištěn ještě další pozitivní argument pro aplikaci finančních nástrojů APZ a to, že ze všech umístěných uchazečů úřadem práce bylo umístěno až 89 % právě na podporovaná místa v rámci APZ.

Úřad práce v Jablonci nad Nisou reagoval pružně na aktuální měnící se situaci na trhu práce. Průběžné zpracování různých ukazatelů nezaměstnanosti (měnící se struktura nezaměstnaných podle věku, pohlaví, délky evidence, vzdělání a praxe), dat z monitoringu zaměstnavatelů a zjištění stavu aktuální disponibilní výše finančních prostředků se ihned promítlo do podmínek kritérií pro poskytování příspěvků.

Tím, že vytváření kritérií (na základě disponibilních finančních prostředků) a rozhodování o přiznání příspěvku na mzdu konkrétního uchazeče bylo v kompetenci jednotlivých úřadů práce, byly výše uvedené regionální aspekty okamžitě zohledňovány při schvalování. Dalším výrazným ovlivněním efektivnosti realizovaných nástrojů APZ byla jejich systematická cílenost, která se při hodnocení žádostí o příspěvek nespokojila pouze se zařazením daného uchazeče do jedné z ohrožených skupin dle § 33 ZoZ (např. matky s dětmi, osoby ze ZP, osoby starší 55 let, dlouhodobá evidence), ale ke každé žádosti bylo přistupováno individuálně. Finanční pomoc byla směřována k těm, kteří neměli šanci uplatnit se na trhu práce vlastními silami. Kombinací nástrojů APZ a přesných informací, jak o požadavcích zaměstnavatelů, tak i struktuře uchazečů o zaměstnání se podařilo Úřadu práce v Jablonci nad Nisou rozpočet zcela vyčerpat a podpořit tak v maximální míře malé a střední podniky regionu. Z výše uvedeného vyplývá, že i druhá stanovená hypotéza diplomové práce ohledně aktivního přístupu Úřadu práce v Jablonci nad Nisou ke změnám na lokálním trhu práce byla potvrzena.

Změnou systémové reformy došlo ke sjednocení kritérií poskytování příspěvků v rámci celého Libereckého kraje. Tato kritéria jsou všeobecná, výše příspěvku je jednotná, rozdíl je pouze v době poskytování příspěvku, což je ale dáno zákonem. Nejsou zde diferencovány jednotlivé ohrožené skupiny mezi sebou a tím nedochází k vyšší motivaci zaměstnavatelů, aby při přijímání do pracovního poměru upřednostnili uchazeče z rizikových skupin (matky s dětmi, osoby ze ZP, osoby starší 55 let).

V jednotných kritériích v rámci kraje není zohledněna odlišná struktura uchazečů a situace na trhu práce jednotlivých okresů. Např. maximální částka od 1. 1. 2012 platná pro celý kraj pro začínající podnikatelé je pouze 60 000 Kč, ačkoli dle míry nezaměstnanosti by v okrese Jablonec nad Nisou mohla být až do výše 137 000 Kč, což by více podnítilo uchazeče jít cestou samostatného podnikání. Lze doporučit návrat k původnímu systému tvorby a realizace kritérií, neboť cílenost jednotlivých opatření APZ na určité kategorie obtížně umísitelných, zvyšuje jejich účinnost a efektivitu. Zároveň by bylo vhodné zavést v podmínkách dohody o příspěvku na mzdu finanční spoluúčast zaměstnavatele. V případě ukončení pracovního poměru před uplynutím doby sjednané v pracovní smlouvě povinnost

vrácení části vyplaceného příspěvku. Tím by se eliminovalo zneužívání těchto příspěvků, kdy zaměstnavatel ukončí pracovní poměr ihned po skončení doby poskytování příspěvku na mzdu.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti na podporu vytváření nových pracovních míst mají bezesporu výrazný pozitivní efekt na zaměstnanost a stávají se v současné době jednou z hlavních možností, jak podnítit ochotu zaměstnavatelů přijímat v ekonomicky nejisté době nové zaměstnance a omezit tak s tím spojená rizika. Dalším pozitivním efektem, je snížení registrované míry nezaměstnanosti jako makroekonomického ukazatele a také s tím souvisí snížení nákladů státu na zdravotní pojištění. Dalším neopomenutelným kladem je začlenění uchazečů na trh práce, obnova jejich pracovních návyků a zvýšení jejich finančního příjmu. To se zpětně projeví v ekonomice na vyšší spotřebě, tím vyšší poptávce po výrobních statcích, což vede ke zvýšení produkce, HDP a tak i k vyššímu příjmu do státní pokladny ve formě rozličných daní (DPH, daň z příjmu, spotřební daň apod.).

Na druhou stranu je ale nutné zvyšovat i ochotu nezaměstnaných pracovat, aby trvalý pracovní poměr byl větším finančním přínosem než pobíraná výše sociálních dávek. A současně sankcionovat zaměstnavatele, potažmo zaměstnance, v případě nelegálního zaměstnávání. To je snahou probíhající současné sociální reformy.

Seznam použité literatury

CITACE

Aktivní politika zaměstnanosti v České republice 1992 – 1999. 2., doplněné a přepracované vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2000. 184 s. ISBN 80-85529-89-0

BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publisching, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

Fondy evropské unie. *Strukturální fondy EU – Informace o fondech* [online]. [vid. 2012-03-19]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/Informace-o-fondech-EU>.

Fondy evropské unie *Strukturální fondy EU – OP Lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. [vid. 2012-03-19]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getdoc/d26c8d6a-821b-45df-9c9c-29a8a55f7e1e/OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost>

HOLMAN, R. *Mikroekonomie. Středně pokročilý kurz* 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2002. ISBN 80-7179-737-5.

HOLÝ, M. *Almanach 1990 – 2010*. Jablonec nad Nisou: Úřad Práce v Jablonci nad Nisou, 2010.

HOLÝ, M. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2009*. Jablonec nad Nisou: Úřad Práce v Jablonci nad Nisou, 2010.

HOLÝ, M. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2010*. Jablonec nad Nisou: Úřad Práce v Jablonci nad Nisou, 2011.

HOLÝ, M. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2011*. Jablonec nad Nisou: Úřad Práce ČR, kontaktní pracoviště Jablonec nad Nisou, 2012.

HYMAN, David N. *Macroeconomics*. Homewood: Irwin Professional Publishing, 1989. ISBN 0-256-07488-7

Integrovaný portál MPSV, *Úřad práce ČR. Informace pro zaměstnavatele žádající o vymezení či zřízení chráněných pracovních míst.* [online], © 2002-2012

[vid. 2012-04-04]. Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/zrizovani_a_vymezovani_chpm.

Integrovaný portál MPSV. *Úřad Práce ČR* [online], © 2002-2012 [vid. 2012-02-03].

Dostupné z: [//portal.mpsv.cz/upcr/oup](http://portal.mpsv.cz/upcr/oup).

Integrovaný portál MPSV. *Úřad práce ČR - Krajská pobočka Liberec.* [online],

© 2002-2012 [vid. 2012-02-03]. Dostupné z: [//portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk).

JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. ISBN 80-7079-635-9.

KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 5., přepracované a aktualizované vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. ISBN 978-80-7357-585-4.

Listina základních práv a svobod. [online]. Praha: Parlament České republiky, Kancelář

Poslanecké sněmovny, © 1995-2011 [vid. 2011-02-03]. Dostupný z:

<http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>.

MATOUŠEK, O.; KOLÁČKOVÁ, J.; KODÝMOVÁ, P. *Sociální práce v praxi: Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X.

MPSV. *První výsledky realizace veřejné služby v novém roce* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012-01-30 [vid. 2012-02-06]. Dostupné z:

http://www.mpsv.cz/files/clanky/12060/tz_300111.pdf.

MPSV. *Sociální reforma – změny 2012* [online], © MPSV ČR 2011 [vid. 2012-02-06].

Dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/5#1.3>.

Právní předpisy o zaměstnanosti 2009. 7. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2009. ISBN 978-80-86878-92-8

SAMUELSON, P. A.; NORDHAUS, W. D. *Macroeconomics*. 3. title. USA: McGraw-Hill, 1989. ISBN 0-07-054877-3.

SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. 1 vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 1995. ISBN 80-210-1251-X

INTERNÍ DOKUMENTY MPSV:

Metodický pokyn č. 11/96. *Nový způsob výpočtu míry nezaměstnanosti.*

Metodický pokyn č. 3/2004. *Nový způsob výpočtu míry nezaměstnanosti.*

Normativní instrukce č. 32/2009. *Nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.*

Normativní instrukce č. 12/2011. *Realizace projektů financovaných z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost Úřadem práce České republiky v programovém období 2007 - 2013*

BIBLIOGRAFIE

DUŠÁNKOVÁ, O., a aj. *Statistická ročenka trhu práce v ČR v roce 2010*. 1. vyd. Praha: MPSV, 2011. ISBN 978-80-7421-034-1

LEIBLOVÁ, Z. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2009. ISBN 978-80-7263-533-7

OCHRANA, F., J. PAVEL, L. VÍTEK a aj. *Veřejný sektor a veřejné finance: financování nepodnikatelských a podnikatelských aktivit*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. ISBN: 978-80-247-3228-2.

SOUŠKOVÁ, M. *Legal regulation of the labour market in the Czech Republic*. Praha: Oeconomica, 2008. ISBN 978-80-245-1495-6

WINKLER, J. a M. ŽIŽLAVSKÝ. *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2004. ISBN 80-210-3565-X

